अमरीका की मजदूर-यूनियनें

क्या हैं और कैसे काम करती हैं

अनुवादक

यशपाल



एस० आर० सुनेजा पब्लिकेशन्ज़,
नई दिल्ली।

प्रकाशक:
राज सुनेजा
एस० आर० सुनेजा पब्लिकेशन्ज़
नई दिल्ली ।

मूल्य : २ ५०

मुद्रक:
नील कमल प्रिंटर्स
(प्रा०) लिमिटेड, दिल्ली-६ ।

प्राक्कथन

अमेरिका में हर व्यक्ति के जीवन पर चाहे वह कोई धंधा करता हो या पेशा, चाहे वह राजनीतिज्ञ हो, गृहिणी हो, किसान हो या स्वयं मजदूर हो, किसी-न-किसी रूप में मजदूर-संगठनों के अस्तित्व और गतिविधियों का असर पड़ता है। यह तब तक जारी रहेगा जब तक हमारे यहाँ एक लोकतन्त्री सरकार है और स्वतन्त्र व्यवसाय प्रणाली है क्योंकि मजदूरों के संगठन एक प्रतिस्पर्धात्मक अर्थतन्त्र की स्वाभाविक परणति और एक स्वतन्त्र समाज के साक्षी हैं।

यद्यपि हम सब मजदूर संगठनों के अस्तित्व और उनके प्रभाव का कुछ-न-कुछ एहसास रखते हैं तो भी हम में से बहुत कम को यह जानकारी है कि हमारे औद्योगिक और राष्ट्रीय जीवन में उनका क्यों और कैसे इतना अधिक महत्त्व हो गया है और उनसे भी कम लोगों को उनके काम करने के ढंग, कार्यविधि के नियमों तथा आंतरिक प्रशासन के बारे में अच्छी जानकारी है। जिन लोगों का मजदूर-यूनियनों से कोई सम्बन्ध नहीं होता, वे इन इक्की-दुक्की कार्रवाईयों के आधार पर, जिनको दैनिक-पत्रों में सुर्खियाँ प्राप्त हो जाती हैं, उनके बारे में सोचते हैं; यूनियन के सदस्य अपनी यूनियनों के बारे में स्वभावत: इस दृष्टि से सोचते हैं कि वे उनके रोजगारों के बारे में क्या कर रही हैं; मजदूर-समस्याओं के विद्यार्थी श्रम-संगठनों को एक ऐसा अनगढ़ आन्दोलन समझते हैं जिसका संचालन अच्छा हो या बुरा, कुछ दिग्गज नेताओं के हाथ में होता है। ये महत्त्वपूर्ण जरूर हैं किन्तु एक समष्टि के टुकड़े ही हैं।

इस पुस्तक का उद्देश्य यह वर्णन करना है कि मजदूर-यूनियनें कैसे काम करती हैं और अपना दैनिक कारोबार चलाती हैं। श्रम-सम्बन्धी समस्याओं पर और मजदूर-आन्दोलन पर बहुत-सी पुस्तकें हैं और भिन्न-भिन्न मजदूर नेताओं तथा ट्रेड-यूनियनों के विशिष्ट कार्यों के बारे में बहुत साहित्य उपलब्ध है। यह पुस्तक उन विषयों के बारे में नहीं है जिनका सामान्यत: 'श्रम समस्याएँ' शीर्षक के अन्तर्गत वर्गीकरण किया जाता है और न ही मजदूर-आन्दोलन का यह कोई व्याख्यात्मक इतिहास है। उन आर्थिक, राजनीतिक अथवा सामाजिक ताकतों के बारे में, जिनकी बदौलत आधुनिक मजदूर-यूनियन का जन्म हुआ, विचार-विमर्श करने का कोई प्रयत्न नहीं किया गया है और न ही उन मजदूर-नेताओं के बारे में चर्चा की गई है जिन्होंने ट्रेड-यूनियन आन्दोलन की धारा को प्रभावित किया है। इन बातों का समावेश न करने का यह मतलब नहीं है कि लेखक उनके महत्त्व को कम मापता है क्योंकि व्यक्तित्व और परिस्थितियाँ किसी भी आन्दोलन में बहुत महत्त्व रखती हैं, तो भी, संगठित प्रयत्नों के स्वरूप और प्रभावशालिता पर उनकी आन्तरिक बनावट और कार्यप्रणाली के नियमों का भी शक्तिशाली प्रभाव पड़ता है।

'अमेरिका की मजदूर-यूनियनें' का यह दूसरा संशोधित संस्करण है। मूल संस्करण १९४५ में प्रकाशित हुआ था और १९५२ में उसका पहला संशोधित संस्करण निकाला गया। पिछली दशाब्दी में काफी कुछ हो चुका है जिसके अधिकांश अध्यायों में बड़े-बड़े परिवर्तन करने की जरूरत पड़ी है। वर्तमान जिल्द में एक महत्त्वपूर्ण हिस्सा भी जोड़ा गया है अर्थात् तीसरा भाग जिसमें मजदूर-यूनियनों तथा सामूहिक सौदेबाजी की भूत और वर्तमान कानूनी स्थिति पर विचार किया गया है।

इस पुस्तक के प्रथम दो संस्करणों की व्यापक बिक्री अमेरिकी मजदूर-संगठनों के इतिहास, स्वरूप और कार्यप्रणाली के बारे में इस प्रकार का तथ्यपूर्ण विवरण पेश करने की आवश्यकता का पर्याप्त प्रमाण है। पूर्व संस्करणों का एक दर्जन से अधिक भाषाओं में अनुवाद किया गया है और संसार भर में अमेरिका की सूचना-एजेंसी के पुस्तकालयों में उन्हें शामिल किया गया है। 'विश्व के चारों कोनों से' लेखक को प्राप्त चिट्ठियाँ अमेरिकी संस्थाओं के बारे में सब जगह के लोगों की चिन्ता और इस नाजुक जमाने में मजदूर-संगठनों के प्रति उनकी विशेष दिलचस्पी का धैर्योपादक स्मरण दिलाती हैं।

—फ्लोरेंस पेटरसन

मार्च १९६३

विषय-सूची

भाग एक

अमेरिकी मज़दूर आन्दोलन का विकास

अध्याय १

प्रम सौ वर्ष

पारस्परिक रक्षा और उन्नति के लिए दूसरों के साथ मिल कर काम करने की इच्छा मानव प्रकृति की एक अन्तर्हित विशेषता है। हर प्रकार के समाज में समान आर्थिक उद्देश्यों और आवश्यकताओं वाले व्यक्ति अपने सामान्य हितों की पूर्ति के लिए एसोसिएशन (संगठन) स्थापित कर एक होते देखे गये हैं। सदस्यों की विशिष्ट आवश्यकताओं और इच्छाओं के अनुसार इन एसोसिएशनों का स्वरूप और बरते गए उपाय भिन्न-भिन्न होते हैं; वे कानूनी व अन्य प्रकार के सामाजिक नियंत्रणों से भी प्रभावित होते हैं। अन्य किसी भी संगठित प्रयत्न की भाँति मज़दूर आन्दोलन भी सामान्य समस्याओं और उन्हें हल करने के लिए आवश्यक उपायों के बारे में सामूहिक चैतन्य की एक अभिव्यक्ति है।

मध्यकालीन गिल्ड (एक प्रकार का संगठन) आधुनिक यूनियनवाद का अग्रदूत

एक मज़दूर यूनियन की परिभाषा की गई है: "अपने नियोजन को बनाए रखने और उसकी परिस्थितियों में सुधार करने के लिये श्रमिकों का एक निरन्तर एसोसिएशन (साहचर्य)"। पीड़ित व असन्तुष्ट मज़दूरों की स्वतःस्फूर्त हड़तालों और विद्रोहों की घटनाएँ उतनी ही पुरानी हैं जितना स्वयं इतिहास; किन्तु मज़दूर यूनियनें अपेक्षाकृत आधुनिक युग की उपज हैं क्योंकि अपनी परिभाषा से ही उनका तात्पर्य है एक वेतन प्रणाली और मज़दूरों के बहुत कुछ स्थायी और औपचारिक संगठन। यद्यपि आधुनिक मज़दूर यूनियन और मध्यकालीन शिल्प-गिल्ड में कोई सामान्य सम्बन्ध नहीं है तो भी उद्देश्यों तथा उनकी पूर्ति के लिये अपनाए गये उपायों, दोनों, के बारे में महत्त्वपूर्ण समानताएँ हैं।

मध्यकालीन गिल्ड अवसरों की न्यूनता की भावना पर आधारित थे। अपने हितों की रक्षा के लिये वे सरकार से यह मनवाने का प्रयत्न करते थे कि जो गिल्ड का सदस्य नहीं है उसके किसी प्रकार का कारोबार करने पर वह प्रतिबंध लगा दे और अप्रेंटिस प्रणाली के बारे में सख्त नियमों और अन्य स्थानों से आए "विदेशियों

पर पाबन्दियाँ लगाकर वे बहुत अधिक लोगों को गिल्ड का सदस्य नहीं बनने देते थे। उनके काम के नियमों में किस्म सम्बन्धी मानक शामिल थे जिससे घटिया कारीगरी की प्रतियोगिता से उनके हितों की रक्षा हो, दैनिक काम के घंटे सीमित थे तथा रात में व छुट्टी के दिन काम करना मना था। ये गिल्ड भी बहुत-सी मजदूर यूनियनों की तरह अपने सदस्यों की बीमारी या मृत्यु के समय वित्तीय सहायता प्रदान करके कुछ भाई-चारे का काम भी करते थे।

किन्तु मध्यकालीन गिल्ड में मास्टर और दिहाड़िये दोनों होते थे और दोनों के हितों में कोई संघर्ष नहीं था, क्योंकि दिहाड़िया अपने मास्टर की सिर्फ़ अस्थायी रूप से सेवा कर रहा होता था, कुछ वर्षों में वह भी मास्टर बन जाएगा और जो लाभ वह अब अपने मास्टर से प्राप्त कर सकता है वही उसे स्वयं मास्टर बन जाने पर अपने दिहाड़ियों को देने होंगे। गिल्ड प्रणाली के समय स्थानीय बाजारों का अर्थतन्त्र प्रचलित था और कुछ औज़ार तथा सीमित मात्रा में कच्चे माल को छोड़ कर किसी पूंजी विनियोग की जरूरत नहीं थी। गिल्ड पारस्परिक रक्षा और स्थानीय बाज़ार पर नियन्त्रण के लिये परस्पर एक-जुट हुए शिल्पियों का एक समूह था। जब बाजार का विस्तार हो गया और अल्पकालीन ऋणों तथा तैयार माल के लिए अधिक पूंजी की जरूरत हुई तब औद्योगिक संगठन का स्वरूप बदल गया। दिहाड़ियों के मालिक बनने के अवसर अधिक सीमित हो गये और अधिकांश मजदूर उस प्रकार के स्वतन्त्र उत्पादक नहीं रहे जिनके अपने औज़ार और कच्चा माल हो और अपने श्रम से उत्पादित सामान को खुद बेचते हों। दिहाड़ियों का एक विशिष्ट और स्थाई वर्ग बन गया और जब उनके मास्टरों ने शनैः-शनैः शिल्प-गिल्ड को व्यापारी-कर्मदाता गिल्डों में बदल दिया तो उनमें से भी बहुतों ने अपने निजी गिल्ड बना लिए।

विद्युत् चालित मशीनों और फैक्ट्री प्रणाली के उपयोग ने मालिकों और मजदूरों के बीच अंतर को बढ़ा दिया। फ़ैक्टरी प्रणाली के लिये उत्तरोत्तर अधिक पूंजी की आवश्यकता पड़ने के कारण पूंजी-साधनों का संचय जरूरी हो गया जिन्हें कार्पोरेशनों के रूप में कानूनी रूप दिया गया। पूंजी और प्रबन्ध की सामूहिक कार्यवाही एक अकेले कार्पोरेशन की परिधि से आगे तक चली गई और वह पूंजी के विनियोक्ताओं तथा प्रबन्धकों के हितों के संवर्धन और सुरक्षा के लिए व्यापार और निर्माता-एसोसिएशनों, वाणिज्य मण्डलों तथा अन्य स्थायी और तदर्थ संगठनों के रूप में अभिव्यक्त हुई।

इसके अनुरूप, सौदाबाजी के सम्बन्धों में सदा बराबरी का दर्जा हासिल करने को उत्सुक मजदूर संगठनों का भी चौमुखी विकास हुआ है। दक्ष शिल्पियों की स्थानीय यूनियनें, राष्ट्रीय व अन्तर्राष्ट्रीय यूनियनें बन गई हैं, किसी उद्योग में सब धंधों के कर्मचारियों ने परस्पर मिलकर औद्योगिक यूनियनें बना ली हैं। शिल्प तथा औद्योगिक यूनियनों दोनों ने मिलकर नगर, राज्य, राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय संघ

अमरीकी मज़दूर आन्दोलन का स्वरूप निश्चित करने वाले प्रभाव

एक मजदूर आन्दोलन का तात्पर्य है अपनी आर्थिक और सामाजिक दशा को सुधारने के लिए श्रमिकों का निरन्तर साहचर्य। इस देश में मज़दूर आन्दोलन की प्रेरक शक्ति और केन्द्रीय उद्देश्य अन्य स्थानों की भाँति श्रमिकों के रूप में श्रमिकों की स्थिति को सुधारना है। इसकी अपील और चुनौती इस धारणा पर आधारित हैं कि श्रमिक, श्रमिक रहते हुए ही जीवन की अच्छी चीजों में हिस्सा बटा सकते हैं और उन्हें बटाना चाहिए; और आर्थिक खुशहाली तथा उसके साथ मिलने वाली सामाजिक प्रतिष्ठा और विशेषाधिकार श्रमिक के कर्म-नियोजक या आत्मनियोजित व्यवसायी बन जाने पर ही निर्भर नहीं करना चाहिए।

तो भी सदैव इस सामान्य उद्देश्य को कायम रखते हुए समग्र रूप में श्रम-संगठनों के विशिष्ट उद्देश्यों और कार्यविधियों में बहुत से परिवर्तन हुए हैं और इसके घटक अंगों में अनेक मतभेद रहे हैं। कई अवसरों पर इन मतभेदों के कारण दरारें भी पड़ गई हैं, और यह भी एक संदिग्ध बात है कि इस देश में कोई सही तौर पर एक 'मज़दूर आन्दोलन' की बात कर सकता है। किन्तु संगठन सम्बन्धी ढाँचे और नीतियों में हुए परिवर्तन और विभिन्नताओं के बावजूद एकता का एक सामान्य और स्थायी सूत्र रहा है। एकता की शक्तियाँ इतनी पर्याप्त शक्तिशाली और स्थायी रही हैं कि विध्वंसकारी प्रभावों से उन्होंने हार नहीं मानी, यद्यपि अनेक बार विरोधी उद्देश्यों और प्रतियोगिताओं ने सौदेबाजी को तथा राजनीतिक शक्ति के विकास को रोका और उसे कमजोर किया है।

वास्तविक इतिहास का उल्लेख करने से पूर्व इस देश में मज़दूर आन्दोलन का स्वरूप निश्चित करने वाले कुछ विभिन्न और विरोधी तत्वों की संक्षेप में समीक्षा करना उपयुक्त होगा।

मज़दूर संगठन किसी भी औद्योगिक समाज के अभिन्न अंग हैं। मज़दूर जब उत्पादन के साधनों का स्वामी नहीं रहता, स्वयं द्वारा उत्पादित माल का खुद विक्रय नहीं कर पाता, तब फ़ैक्टरी प्रणाली के अन्तर्गत श्रमिक की व्यक्तित्व-हीनता और विभाजन और बाजार विस्तृत हो जाने के फलस्वरूप प्रतियोगिता उत्पन्न हो जाने पर ये संगठन जन्म लेते हैं। इन परिस्थितियों में वर्ग-चेतनता आ जाती है। किन्तु इस देश में श्रमिकों के अन्दर वर्ग-चैतन्य इतनी जल्दी नहीं पनपा जितना औद्योगिक रूप से इतने ही विकसित कुछ अन्य देशों में, न ही श्रमिकों के राष्ट्रीय संगठनों ने बड़े-बड़े व्यावसायिक कार्पोरेशनों के तीव्र विकास और शक्ति से होड़ ली। अमरीकी मज़दूरों में व्यापक वर्ग-चैतन्य की अपेक्षाकृत कमी के और शक्तिशाली राष्ट्रीय-मज़दूर संगठनों के विकास में पिछड़ जाने के कई कारण थे।

भौगोलिक और राजनीतिक तत्त्व

एक बड़ी बात यह थी कि अधिकांश १९वीं शताब्दी में मुफ्त जमीन बहुत बड़ी मात्रा में उपलब्ध थी जो करीब-करीब कहने मात्रा से मिल जाती थी। इसका दुतरफा प्रभाव हुआ। पूर्व के औद्योगिक केन्द्रों के हजारों असन्तुष्ट मजदूर जो वैसे सामूहिक कार्रवाई करके अपनी शिकायतें दूर करने का प्रयत्न कराते, पश्चिम की तरफ प्रव्रजन कर गए और स्वतंत्र भूस्वामी बन गये। दूसरी ओर, उनके चले जाने से पूर्वी राज्यों में मजदूरों की, विशेषकर दक्ष मजदूरों की, बहुतायत नहीं होने पाई जिससे जो श्रमिक वहाँ रह गये उनकी व्यक्तिगत सौदाबाजी क्षमता में सुधार हुआ और सामूहिक कार्रवाई के लिए दबाव कम हो गया।

बसने के लिए बहुत अधिक भूमि उपलब्ध रहने के साथ-साथ इससे निकट संबंध रखने वाला दूसरा तत्त्व था—उद्योग का तीव्र गति से विकास और भौगोलिक विस्तार, जिसने श्रमिकों को प्रबन्धक के पद तक पहुँचने और निजी व्यवसाय प्रारम्भ करने के अवसर प्रदान किये। वाणिज्य के विकास ने 'असीम अवसरों के अमेरिकी स्वप्न" को पर्याप्त पोषण प्रदान किया जिससे प्रत्येक पीढ़ी श्रमिक वर्ग से ऊपर उठने की आशा और आकांक्षा कायम रख सकी। अगर पिता सफल नहीं हुए तो भी यह विश्वास सदा कायम रहा कि पर्याप्त शिक्षा पाने पर उनके बच्चे सफल होंगे। इसके अलावा व्यावसायिक हितों के आकार और विभागीय विभिन्नता के कारण श्रमिकों की वफ़ादारी अपने सम स्तरीय वर्ग के प्रति कम होकर विशिष्ट आर्थिक प्रयत्नों से संबद्ध भौगोलिक ग्रुपों के प्रति बढ़ने लगी। इस प्रकार बीसवीं सदी की समाप्ति के आस-पास मध्य-पश्चिम के श्रमिक पूर्व के बैंक मालिकों और रेलवे हितों के खिलाफ़ संघर्ष में कृषि और लघुव्यवसाय के साथ एकाकार होते प्रतीत हुए। यह संघर्ष एकाधिकार के विरुद्ध अवश्य था किन्तु इसका उद्देश्य श्रमिकों के बजाय लघुव्यवसाय और कृषकों को एकाधिकारी नियंत्रण से 'मुक्त करना' था। औद्योगिक कर्मचारी इन अन्य जन समुदायों के साथ किसानों से अपने पारिवारिक सम्बन्धो के कारण भी मिल रहे थे। अधिकांश फार्मों से शहर में आए होते थे और उन्हें यह आशा रहती थी कि वे भी शीघ्र फार्म खरीद सकेंगे या अपना निजी व्यवसाय स्थापित कर सकेंगे। ग्रेट-ब्रिटेन में स्थिति इससे भिन्न थी, जहाँ लोगों का प्रवाह कृषि से उद्योगों की ओर नहीं था और जहाँ औद्योगिक श्रमिकों की उत्तरोत्तर आने वाली पीढ़ियों ने बिना किसी कृषि सम्बन्धी व्यक्तिवादी पृष्ठभूमि के वर्ग की एकता के विकास को प्रोत्साहन प्रदान किया।

इस देश में श्रमिकों को काफी पहले से व्यापक रूप में जो मताधिकार प्राप्त था, उसने भी कई प्रकार से उनमें वर्ग-चैतन्य की भावना को कम किया। उन्हें मत देने और राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने का अधिकार प्राप्त है, यही बात उन्हे

यह अनुभव कराने लगती थी कि वे राजनीतिक समष्टि के एक अंग हैं और शेष समाज से पृथक् कोई वर्ग नहीं। दूसरी बात यह है कि अमेरिका में स्थिति कुछ अपेक्षाकृत पुराने देशों से भिन्न थी, जहाँ मताधिकार चिरकाल से ऊँची आर्थिक श्रेणियों के लिए रिजर्व था। इस देश में औद्योगिक श्रमिकों के लिए मताधिकार करने हेतु संगठन करने की आवश्यकता नहीं थी। सार्वजनिक मताधिकार यहाँ किसी आर्थिक वर्ग संघर्ष का परिणाम नहीं, विकासमान राजनीतिक लोकतंत्र की विरासत थी। और अंत में, वोट का अधिकार श्रमिकों को अपना असंतोष प्रकट करने का जो अवसर प्रदान करता था, उसने अधिक खुल्लम-खुल्ला और संभवतः अधिक उग्र आर्थिक कार्रवाई करने की उनकी इच्छा पर अंकुश लगाता था। हमेशा वे इसके लिए आशावान रहते थे कि न्याय और समान अवसर दिलाने के चुनाव आन्दोलन के वचन पूरे किये जायेंगे।

आव्रजन का प्रभाव

हमारी अन्य बहुत सी सांस्कृतिक और सामाजिक संस्थाओं की तरह अमेरिकी मज़दूर आन्दोलन के विकास पर एक बड़ा प्रभाव १९२४ का प्रतिबन्धात्मक कानून पास करने से पूर्व के ५० वर्ष में यूरोप के विभिन्न प्रदेशों से आव्रजकों की एक बाद एक लहर आने का पड़ा। अमेरिकी मज़दूरों की मनोवृत्ति और कार्यों पर आव्रजन के भिन्न-भिन्न प्रभाव पड़े किन्तु कुल मिलाकर इसका प्रभाव उस प्रकार के वर्ग-चैतन्य के विकास के विरुद्ध था जो किसी मज़दूर आन्दोलन के काफी पहले विकसित होने में मददगार होता। यह सब श्रमिकों की एकता की बजाय उनमें व्यावसायिक और सांस्कृतिक भेदभाव बढ़ाने लगा। आव्रजकों के विभिन्न समूहों के बीच तथा उनके और वहीं पैदा हुए लोगों के बीच भाषा के भेद, जातीय, धार्मिक और राष्ट्रीय वैर भावों ने एकता के मार्ग में दुर्लंघ्य बाधाएँ उत्पन्न कर दीं और मालिकों ने, जो हड़ताल तथा संगठन संबंधी अभियानों के दौरान एक समूह को दूसरे समूह से लड़ाने को उत्सुक रहते थे, इन विभेदकारी तत्त्वों को और उकसाया और इस प्रकार उन्होंने विभिन्न समूहों के बीच वैर भाव का अपने हित के लिए लाभ उठाया।

मज़दूर आन्दोलन के विकास पर आव्रजक लोगों की अनेकरूपता का ही नहीं अपितु उनमें से अधिकांश की पृष्ठभूमि का भी प्रभाव पड़ा। सन् १८८० के दशक के बाद अमरीका आने वालों में ज्यादातर किसान थे, जो कम वेतन पर कठोर परिश्रम कर सकते थे और दब्बू तथा आज्ञाकारी स्वभाव के थे। उनमें से अधिकांश अदक्ष थे और जो 'पुराने देश' में दक्ष श्रमिक भी थे, उन्हें भी भाषा की कठिनाइयों के कारण अदक्ष काम स्वीकार करना पड़े, इसका दोहरा असर हुआ। प्रबन्धकों ने दक्ष कार्यों को उनकी क्षमता के अनुरूप अर्धदक्ष कार्यों में विभाजित करने की तरकीबें निकाल लीं और अमेरिका में ही जन्म लेने वाले व्यक्ति व्यावसायिक सीढ़ी पर ऊपर

बढ़ते हुए भी आगन्तुकों के प्रतियोगितात्मक खतरे के प्रति सजग थे। और इस प्रकार उन्होंने अपनी शिल्प यूनियनें बनाईं, जिसके सदस्य दक्ष कर्मचारी ही बन सकते थे।

यद्यपि आव्रजकों का ताँता श्रमिकों के अन्दर वर्ग चैतन्य की भावना को साकार होने देने से रोक रहा था तो भी अमरीकी श्रमिक शक्ति में उनके अन्त:प्रवेश से मजदूर यूनियन के कार्य तथा नीति पर एक विध्यात्मक और कभी-कभी निर्णायक प्रभाव पड़ा। बहुत से अव्रजकों में स्थानीय लोगों की सी योग्यता थी और नेतृत्व के गुण थे। भाषा तथा विदेशियों के प्रति विद्वेष के कारण प्रबन्धक या राजनीतिक पद तक न पहुँच पाने के कारण वे मजदूर आन्दोलन का नेतृत्व करने लगे। जातीय और वर्ग उत्पीड़न की पृष्ठभूमि के साथ और अपने कष्ट दूर करने के लिए संयुक्त कार्रवाई की आवश्यकता को अनुभव करते हुए उन्होंने एक ऐसा ओज और बौद्धिक नेतृत्व प्रदान किया, जिसका श्रम संगठनों की मौलिक विचारधारा तथा संख्या में वृद्धि पर महत्त्वपूर्ण प्रभाव पड़ा।

मुफ्त जमीनों का मिल जाना, आव्रजकों के आगमन से निरन्तर बढ़ती रहने वाली अस्थिर श्रमिक शक्ति, व्यापक मताधिकार और विकासमान अर्थव्यवस्था जिसमें व्यक्ति को उन्नति के अवसर मिलते रहें, इस प्रकार की चीज़ें उस समय के अमेरिका की बहुत कुछ अद्वितीय विशेषताएँ थीं। इनसे अमेरिका के मजदूर आन्दोलन के अन्य औद्योगिक देशों के मजदूर आन्दोलनों से पिछड़ जाने और उनकी नीतियों में फ़र्क का कारण कम-से-कम आंशिक रूप से समझ में आ सकता है तथापि बुनियादी तौर पर उद्योगों के यंत्रीकरण के फलस्वरूप गतिशील विश्व-व्यापी शक्तियों, बड़े पैमाने पर उत्पादन तथा बाजार के विस्तार का अमरीकी मजदूरों पर भी वही प्रभाव पड़ा जो अन्य औद्योगिक देश के मजदूरों पर। यद्यपि अमेरिका में जीवनस्तर अन्य स्थानों की तुलना में सामान्यत: अच्छा है तो भी अवसर और बाहुल्य की भूमि के रूप में अमेरिका के स्वप्न ने आगे और उन्नति करने के हेतु जोर-शोर से और सतत प्रयत्न करने के लिये प्रोत्साहन प्रदान किया है।

प्रारंभिक इतिहास

मशीनों और बड़े पैमाने पर उत्पादन से मजदूर-संगठनों के विकास और स्वरूप पर भारी प्रभाव पड़ा है लेकिन इस देश में मजदूर यूनियनों की स्थापना फ़ैक्ट्री-प्रणाली से पहले हुई। प्रारम्भिक मजदूर-संगठन और आज के कुछ सबसे मज़बूत मजदूर-संगठन दक्ष दस्तकारी-धंधों में स्थापित हुए थे। इस देश में सबसे पहले मजदूर-संगठन १७६० से १७६१ के दौरान पूर्वीय समुद्रतटीय क्षेत्र के शहरों में बढ़इयों, चमारों, मुद्रकों और दर्जियों ने स्थापित किये। ये धंधा समितियाँ मजदूरी और काम के घंटों के बारे में सौदाबाजी करती थीं; सिर्फ यूनियन के सदस्यों के लिए ही नौकरी देने के लिए माँग करती थीं, हड़तालों, बायकाटों और धरनों में

हिस्सा लेती थीं, हड़ताल के समय की सुविधाएँ प्रदान करती थीं, प्रशिक्षणार्थियों का नियमन करती थीं और राजीनामों की शर्तों को लागू कराने वाले प्रतिनिधियों को काम देती थीं। मजदूरों की ये प्रारम्भिक समितियाँ स्थानीय होती थीं, यद्यपि एक ही धंधे की विभिन्न समितियों में जानकारी का आदान-प्रदान होता था और एक ही स्थान पर काम करने वाले मजदूर से होड़ लगाने वाले दक्ष बाहरी मजदूर की समस्या से निबटने के लिए मिल-जुल कर प्रयत्न किया जाता था।

१९वीं सदी के प्रारंभिक परीक्षण

जैसे-जैसे स्थानीय धंधा-समितियों की संख्या बढ़ी और वे अधिक सक्रिय बनीं, वैसे-वैसे उस समय के मजदूरों की कुछ सबसे बड़ी खराबियों को दूर करने के लिये संयुक्त प्रयत्न किये गये। अलग-अलग शहरों की इन भिन्न-भिन्न समितियों ने मिलकर 'धंधा-यूनियनें' बना लीं, जिससे कि हड़ताल के समय सब मिलकर काम कर सकें। ये समितियाँ अक्सर एक सामान्य हड़ताल-कोष भी रखती थीं, जो समिति के प्रत्येक सदस्य से कर लगा कर इकट्ठा किया जाता था। नगरों की इन समितियों के समान ही चमारों, मुद्रकों, बढ़इयों और बुनकरों ने मिलकर ऐसी संस्थाएँ बनाईं जिन्हें वे 'राष्ट्रीय' (नेशनल) संगठन कहते थे, यद्यपि वास्तव में उनकी सदस्यता बड़े बड़े पूर्वी नगरों तक ही सीमित थी। अठारहवीं सदी के चौथे शतक के मध्य में तेजी से समृद्धि होने और कीमतों के बढ़ने से इन नगर और धंधा-संगठनों के सदस्यों ने एक नेशनल ट्रेड्स यूनियन की स्थापना की। ये सभी संगठन मजदूरी और काम के घंटों में सुधार के अतिरिक्त मोटे तौर पर सामाजिक सुधारों को भी हाथ में लेते थे जैसे पब्लिक स्कूलों में निःशुल्क पढ़ाई व्यवस्था, ऋण के लिए कैद की सजा की समाप्ति, और मताधिकार के लिए सम्पत्ति की योग्यता हटाना।

सन् १८३७ की घबराहट और इसके बाद के व्यापारिक उथल-पुथल के वर्षों में राष्ट्रीय संगठन और अधिकांश स्थानीय यूनियनें खत्म हो गईं। अठारहवीं सदी के चौथे दशक में मजदूरों की नई यूनियनें बनीं, लेकिन इनका मालिकों से सौदाबाजी करने से कहीं अधिक संबंध सहकारी समितियों, भूमि-सुधारों और सामान्य सामाजिक सुधार कार्यक्रमों से था। औद्योगिक गतिविधियों के विस्तार और कैलीफ़ोर्निया सोने की खोज और उनके उपयोग के बाद बढ़ती हुई कीमतों के साथ ही अनेक स्थानीय मजदूर-यूनियनों की स्थापना हुई। चौथे दशक के मजदूर संगठनों के मुकाबले इन यूनियनों का मुख्य काम अधिक अच्छी मजदूरी और काम के घटों के लिए सौदाबाजी करना था। अठारहवीं सदी के पांचवें दशक में हमारी अनेक राष्ट्रीय यूनियनों की शुरूआत हुई, जैसे टायपोग्राफ़र, हैटफ़िनिशर्स, मैकेनिस्ट्स, लुहार और मोल्डर्स। सन् १८५७ में आरम्भ हुई मंदी में जब कि बेकारी और मजदूरी की क़टौती का यूनियनों के कोष और नैतिकता पर बुरा असर पड़ा, सभी मजदूर-यूनियनों को गम्भीर धक्का लगा।

गृह-युद्ध के बाद की घटनाएँ

गृह-युद्ध आरंभ होने के बाद कुछ वर्षों के भीतर ही बहुत-से नये स्थानीय संगठन और अनेक राष्ट्रीय यूनियनें पैदा हो गईं जिनका उद्देश्य मज़दूरी की वृद्धि में विलम्ब और 'ग्रीनबैक' जारी करने के फलस्वरूप कीमतों की वृद्धि रोकना था। युद्ध की समाप्ति के बाद जब लड़ाई से लौटने वाले सैनिकों ने देखा कि हाथ से किये जाने वाले दक्षता-पूर्ण कार्यों का स्थान फ़ैक्टरियों और मशीनों के उत्पादन ने ले लिया है; कम मजदूरी पर काम करने के इच्छुक आव्रजकों के भारी संख्या में आजाने से काम के मानक खतरे में पड़ गये हैं और रेलों तथा सड़कों के यातायात में सुधार होने से कम लागत वाले क्षेत्रों में निर्मित माल अधिक मज़दूरी वाले क्षेत्रों में ले जाना संभव हो गया है तब इन संगठनों में लोगों की दिलचस्पी और बढ़ गई।

गृह-युद्ध की समाप्ति के बाद के दशक में जो संगठन बने, उनमें अधिकांश धंधा-यूनियनें थीं। 'नाइट्स ऑफ़ सेंट क्रिसपिन' जूते बनाने वालों की यूनयिन-आधुनिक औद्योगिक-यूनियन की एक जनक है। इसकी स्थापना सन् १८६९ में उद्योग में बड़ी संख्या में 'अनुभवहीन' व्यक्तियों की भरमार से दक्ष अनुभवी कारीगरों की रक्षा करने के उद्देश्य से की गई थी। यह संभवत: सबसे बड़ी यूनियन थी और इसकी सदस्य संख्या ५०,००० थी। लेकिन एक दशक के अन्दर ही मज़दूरी में भारी कटौती और नई मशीनों के आने से, जिन्हें रोकने में वे असमर्थ थे, क्रिसपिन विघटित हो गई।

अनेक राष्ट्रीय और स्थानीय संगठनों को एक करने के कई प्रयत्न किये जाने के बाद सन् १८६६ में राष्ट्रीय मजदूर यूनियन 'National Labour Union' का निर्माण हुआ। यह मजदूर यूनियनों और ऐसे कुछ सुधार-संगठनों का, जिनका मजदूर-समस्याओं से ही सम्बन्ध नहीं था, एक ढीला-ढाला संघ था। सबसे पहले इसने अपना ध्यान मुख्य रूप से आठ घटे का दिन (एक दिन में आठ घंटे काम) की व्यवस्था कराने की ओर दिया। लेकिन, बाद में वह राजनीतिक कार्रवाई की ओर अधिकाधिक ध्यान देने लगा तथा विभिन्न प्रकार के सुधारों—सामाजिक और वित्तीय—का समर्थन करने लगा, इससे बहुत सी मज़दूर यूनियनें असन्तुष्ट हो गईं। राष्ट्रीय मजदूर यूनियन, राष्ट्रीय मजदूर और सुधार राजनीतिक दल बनने के असफल प्रयत्न के बाद सन् १८७२ में अंतिम रूप से भंग हो गई।

आर्डर आफ़ दि नाइट्स आफ़ लेबर

मालिकों की तालाबन्दियों और काली-सूचियों से बचने के लिये मज़दूरों ने गुप्त रूप से मिलना आरम्भ किया और नये प्रकार के संगठन बनाना आरम्भ कर दिया जो धार्मिक अनुष्ठानों, संकेतों और सांकेतिक शब्दों में इस प्रकार छिपा कर रखे जाते थे कि मालिक का कोई जासूस अपने साथियों के साथ विश्वासघात करने

के लिए उनके सुरक्षित स्थान तक नहीं पहुंच पाता था। इनमें से एक संगठन का नाम था 'नोबिल ग्रार्डर ग्रॉफ़ दि नाइट्स ग्राफ़ लेबर'। इसकी स्थापना १८६९ में फ़िलाडेलफ़िया के कुछ दर्जियों ने की थी। लेकिन, जल्दी ही चमार (सेंट क्रिसपिन लाज के ग्रधिकांश बचे-खुचे सदस्य), बढ़ई, खनिक, रेल पटरियों पर काम करने वाले मज़दूर तथा ग्रन्य संगठित ग्रौर गैरसंगठित मज़दूर इन दर्जियों से ग्रा मिले।

ग्रठारहवीं सदी के ग्राठवें दशक में 'नाइट्स ग्राफ़ लेबर' ने ग्रपनी गोपनीय बातों को खत्म कर दिया ग्रौर एक विशाल सामूहिक ग्रान्दोलन का रूप ग्रहण कर लिया। इस ग्रान्दोलन में सभी धंधों के ग्रौर विभिन्न दक्षता के लोग शामिल थे। ग्रसन्तुष्ट किसानों, रोजगारी ग्रादमियों, यहाँ तक कि कुछ मालिकों ने भी जनसाधारण की कठिनाइयों को दूर करने की ग्रपील पर उसका साथ दिया। ग्रार्डर ग्राफ़ दि नाइट्स का सामान्य ग्रौर दूरदर्शितापूर्ण उद्देश्य उस समय की मज़दूरी प्रणाली के स्थान पर एक सहकारी समिति की स्थापना करना था। उसे यह ग्राशा थी कि यह उद्देश्य ग्रौर कानून बनाकर प्राप्त किया जा सकता है। इसका तात्कालिक उद्देश्य मज़दूरी ग्रौर काम के घंटों में सुधार करना तथा बच्चों ग्रौर ग्रपराधियों से मज़दूरी कराने की प्रथा का ग्रन्त कराना था।

'नाइट्स ग्राफ़ लेबर' का ढाँचा इस प्रकार था: स्थानीय संगठनों (जिनका संगठन धंधा या किसी मिले-जुले ग्राधार पर किया जाता था) को मिलाकर जिला संगठन बनते थे जिन्हें ग्रपने-ग्रपने कार्य-क्षेत्र के ग्रन्दर पूर्ण ग्रधिकार प्राप्त होता था। सबसे ऊपर जनरल ग्रसेंबली होती थी जिसे पूर्ण ग्रौर ग्रंतिम ग्रधिकार प्राप्त होता था। ये संयुक्त संगठन मालिकों के साथ सौदाबाजी करते थे ग्रौर हड़ताल कराते थे, तथा ग्रक्सर विभिन्न धंधों के मज़दूरों का किसी एक धंधे या कारखाने के हड़तालियों की सहायता के लिए ग्राह्वान करते थे। इन संयुक्त संगठनों द्वारा दक्ष मज़दूर की सौदाबाजी करने की बढ़ी हुई क्षमता ग्रदक्ष मज़दूरों को सहायता पहुँचाने के काम में लाई जा सकती थी।

'नाइट्स ग्राफ़ लेबर' सन् १८८५ में दक्षिण-पश्चिम रेल रोड शापमैन हड़ताल के बाद ग्रपनी चरम सीमा तक पहुँच गया था, जबकि पहली बार एक बड़े निगम के ग्रधिकारी संगठन के लोगों से मिले ग्रौर उसके साथ बातचीत करके समझौता किया। इस सफलता का देश भर के मज़दूरों ने बड़े उत्साह के साथ स्वागत किया ग्रौर 'नाइट्स ग्राफ़ लेबर' की सदस्य संख्या एक साल के ग्रन्दर बढ़कर सात गुनी हो गई। सन् १८८६ के शरद् काल तक ५५०० से ग्रधिक स्थानीय संगठनों में नाइट्स ग्राफ़ लेबर के सदस्यों की संख्या ७,००,००० से ग्रधिक पहुँच गई थी जो उद्योग धंधों में मज़दूरी कमाने वाले लोगों की कुल संख्या की लगभग ९० प्रतिशत थी।

वह बहुत थोड़े दिन ही शक्तिशाली रही। सन् १८८६ की रेल रोड हड़ताल बुरी तरह ग्रसफल हुई तथा मालिक के संयुक्त विरोध से 'ग्राठ घंटे के दिन' के लिए की गई ग्रनेक हड़तालें विफल रहीं, जिससे समस्त संगठनों का विघटन हो गया। सबसे

महत्वपूर्ण बात थी दक्ष मजदूरों का इससे अलग हो जाना। ये लोग मिले-जुले संगठनों को छोड़कर अलग मजदूर-यूनियनें बना रहे थे। सन् १९०० तक आर्डर ने एक राष्ट्रीय आन्दोलन के रूप में काम करना लगभग बन्द कर दिया था, यद्यपि कई दशकों तक अनेक स्थानीय और जिला संगठन सक्रिय रहे।

'नाइट्स आफ़ लेबर' इस देश में पहिला ऐसा राष्ट्रीय मजदूर संगठन था जो एक दो वर्ष से अधिक समय तक सक्रिय रहा और जिसका प्रभाव उसके अपने सदस्यों के अतिरिक्त दूसरों पर भी पड़ा तथा उसके अपने सक्रिय जीवन के बाद के वर्षों में भी पड़ता रहा। उसकी मुख्य देन सीख देना थी। मजदूरों ने एक बड़ी यूनियन किस्म के संगठन की मजबूती और कमजोरियों के बारे में पहले से कहीं अधिक जानकारी हासिल की और आम जनता को उस भारी असन्तोष का पता चल गया जो बहुत बड़ी संख्या में उद्योगों के मजदूरों में पाया जाता था।

अमरीकी मज़दूर संघ

दक्ष कारीगर जो औजारों की सहायता से काम करता था और भारी संख्या में अर्ध दक्ष तथा अदक्ष मजदूरों के हितों में संघर्ष होने से सन् १८८१ में संगठित संघों और मजदूर यूनियनों के संघ (Federation of Organised Trades and Labour Unions) का निर्माण हुआ। यही १८८६ में अमरीकी मजदूर संघ (American Federation of Labour) बन गया। सिगार मेकर्स यूनियन के सैमुअल गोम्पर्स संघ के पहले अध्यक्ष निर्वाचित हुए और वह सिर्फ एक साल छोड़कर १९२४ में अपनी मृत्यु तक इस पद पर बने रहे। अमरीकी मजदूर संघ में प्रत्येक संगठित धंधा अपनी पूर्ण स्वायत्तता कायम रखता था जैसा कि नाइट्स आफ़ लेबर के मिले-जुले संगठनों में नहीं था। प्रत्येक नेशनल यूनियन (अन्तर्राष्ट्रीय यदि उसमें कनाडी स्थानीय यूनियनें भी शामिल थीं) का अपना खुद का संविधान होता था, आन्तरिक प्रशासन के लिए अपने खुद के नियम होते थे तथा मालिकों से निपटने के लिए अपने खुद के काम के तरीके होते थे। किसी भी हालत में किसी बाहरी व्यक्ति को यानी ऐसे व्यक्ति को जो धंधे में काम न कर रहा हो लेकिन यूनियन के उद्देश्य से सहानुभूति रखता हो, सक्रिय सदस्य नहीं बनाया जाता था।

अमरीकी मज़दूर संघ की आम नीतियाँ

लगभग ५० साल तक न सिर्फ अमरीकी संघ का बोल-बाला ही रहा, बल्कि वह इस देश में संगठित मजदूरों का प्रायः एक मात्र प्रवक्ता रहा। इस आधी शताब्दी में जब देश के आर्थिक और औद्योगिक जीवन में भारी और आमूल परिवर्तन हो रहे थे तब वह बराबर एक जैसी नीति पर चलता रहा और कभी भी अपने प्रारम्भिक काल में अपनाई गई आम नीतियों से अलग नहीं हुआ।

संघ की स्थापना ऐसे समय में हुई जब बहुत लोग मजदूरी कमाने वाले और बुद्धि-जीवी—दोनों ही यह विश्वास करते थे कि मजदूर समस्याओं का अन्तिम हल

यह है कि मालिकों-मजदूरों के वर्गों को एकदम खत्म कर दिया जाय और उसके स्थान पर उत्पादकों की सहकारी समितियों या राष्ट्रीय समाजवाद की नई औद्योगिक प्रणाली स्थापित की जाए। यह सभी मजदूरों—दक्ष और अदक्ष—की एकता से प्राप्त किया जा सकता था जो मालिकों के साथ न सिर्फ अपनी अकेले की ताकत से काम लेते बल्कि समस्त औद्योगिक प्रणाली में आय और बुनियादी सुधारों की प्राप्ति के लिए अपनी संयुक्त आर्थिक और राजनीतिक शक्ति का उपयोग करते।

अमरीकी मजदूर संघ के आविर्भाव का मतलब एक बड़ी यूनियन के विचार की निश्चित पराजय थी जिसके द्वारा दक्ष मजदूरों की बढ़ी हुई ताकत और संघर्ष करने के फायदे आर्थिक और राजनीतिक दृष्टि से समस्त मजदूर वर्ग के लाभ के लिए काम में लाए जा सकते थे। संघ की स्थापना न सिर्फ धंधों की स्वायत्तता के सिद्धान्त पर आधारित थी बल्कि उसने बहुत जल्दी ही आर्थिक मोर्चे पर अधिक प्रभावशील होने की नीति अपनाई तथा राजनीतिक कार्रवाई को गौण दर्जा दिया। काम की स्थिति में आम सुधार के लिए कानून बनाने के वास्ते राजनीतिक आन्दोलन छेड़ने के बजाय अमरीकी मजदूर संघ और उससे सम्बन्धित यूनियनें मालिकों के साथ सामूहिक सौदा-बाजी पर निर्भर करना अधिक पसन्द करती थीं। सरकार से उन्होंने सिर्फ मालिकों और सरकारी अधिकारियों की कार्रवाइयों से (जैसे अदालतों की निषेधाज्ञा) कानूनी रक्षा की मांग की क्योंकि ये उनके व्यापार के समझौतों में अधिक अच्छी शर्तें पाने के लिए अधिकतम दवाव डालने की स्वतन्त्रता में बाधक होते थे।

अमरीकी मजदूर संघ जैसे मजदूर आन्दोलन के आविर्भाव से अधिकाधिक औद्योगिक मजदूरों को यूनियनें बनाने के फायदे न मिल सके। यद्यपि संघ ने समय-समय पर कारखाना मजदूरों के विशेष वर्गों को संगठित करने के प्रयत्न किए, लेकिन उसमें उसे सम्बद्ध धंधा-यूनियनों का हार्दिक समर्थन नहीं मिला और कभी-कभी तो उन्होंने इसका विरोध भी किया। इन धंधा-यूनियनों को यह आशंका थी कि इससे उनकी सौदेबाजी की ताकत कम हो जायगी। लेकिन, अमरीकी मजदूर-संघ जैसे संगठन के फ़ायदे भी थे क्योंकि वह दक्ष धंधों तक सीमित होने के कारण ही उस समय भी अपना काम चला सकता था जबकि दूसरे किस्म के संगठनों को अपना अस्तित्व बनाए रखना असंभव होता।

अमरीकी मजदूर-संघ से सम्बद्ध यूनियनों को अठारहवीं सदी के नवमें दशक की लम्बी मन्दी में काफी फायदा हुआ जबकि इसके पहले की मंदियों में यूनियनों को इसके विपरीत अनुभव हुआ था। वर्तमान शताब्दी के आरम्भ में पुनः व्यापारिक समृद्धि होने पर यूनियन संगठन और सामूहिक सौदेबाजी का और भी विस्तार हुआ। फाउन्ड्री और मशीनों से काम लेने वाले उद्योगों में यूनियनों और मालिकों के संगठनों के बीच सौदाबाजी आरम्भ हो गई। सन् १९०२ में संघीय सरकार के एक आयोग की सहायता से एन्थ्रेसाइट-क्षेत्रों में सामूहिक सौदेबाजी व्यवस्था आरम्भ कर दी गई।

अमरीकी मजदूर संघ की सदस्य संख्या जो १८९९ में ३,५०,००० थी, १९०४ में बढ़कर १६,७५,००० हो गई और लगभग दो दर्जन नई राष्ट्रीय यूनियनें स्थापित की गईं। सन् १९०४ तक ९० स्थायी राष्ट्रीय यूनियनें थीं जिनमें से रेल, रोड और पोस्टल यूनियनों को छोड़कर अधिकांश अमरीकी मजदूर संघ से संबद्ध थीं। खानों, शराब की भट्टियों, कपड़ा, सिलाई के कारखानों, कपड़ा और जूते बनाने के कारखानों को छोड़ लगभग सभी में धंधा-यूनियनें थीं। कपड़ा-सिलाई कपड़ा और जूता यूनियनों के स्थानीय संगठनों में अक्सर धंधों का फ़र्क किया जाता था।

मालिकों का विरोध

एक ओर जबकि दक्ष मजदूर जो हाथ से काम लेने वाले औजारों का इस्तेमाल करते थे और छोटे-छोटे मालिक नई यूनियन बनाने लगे थे, कारखानों और मिलों में काम करने वाले मजदूर बड़े-बड़े निगमों के जोरदार विरोध का सामना कर रहे थे। ये निगम अमरीकी उद्योगों में अधिकाधिक महत्त्व प्राप्त कर रहे थे। अमरीकी रेल यूनियन, जिसकी स्थापना आदर्शवादी यूजेन वी० डेब्स ने की थी, सन् १८९४ की हड़ताल के बाद, जिसमें उसे पुलमैन कम्पनी और रेलवे मैनेजर्स एसोसिएशन के संयुक्त विरोध का सामना करना पड़ा था, लगभग समाप्त हो गई थी।

इस से दो साल पहले अमलगेमेटेड आयरन एण्ड स्टील वर्कर्स की जो कि उस समय की सबसे शक्तिशाली यूनियन थी, होम्सटेड, पेंसिलवेनिया की हड़ताल में विनाशकारी पराजय हुई थी। यह हड़ताल मजदूरी में कटौती का विरोध करने के लिये कार्नेगी स्टील कम्पनी के विरुद्ध हुई थी। इसके बाद एक-एक करके सभी बड़ी-बड़ी मिलों में यूनियनें खत्म कर दी गईं। सन् १९०१ में यूनाइटेड स्टेट्स स्टील कार्पोरेशन के निर्माण तथा उसके द्वारा जोरदार यूनियन विरोधी नीति अपनाए जाने के बाद आयरन एण्ड स्टील वर्कर्स यूनियन, जो कभी बहुत मजबूत यूनियन रही थी, देश के प्रायः सभी बड़े-बड़े इस्पात कारखानों से खत्म कर दी गई।

इस एक बड़े निगम (कार्पोरेशन) के प्रभाव और प्रतिष्ठा के कारण इस्पात उद्योग से यूनियनें खत्म हो गईं। जिन उद्योगों में बहुत सी स्वतंत्र कंपनियाँ काम कर रही थीं, उनमें मालिकों ने यूनियनों का मुकाबला करने के लिए व्यापार एसोसिएशनों की स्थापना की। इस प्रकार के संगठन जैसे नेशनल फाउण्डर्स एसोसिएशन, नेशनल मैटिल ट्रेड्स एसोसिएशन, और स्ट्रक्चरल-इरेक्टर्स एसोसिएशन ने न सिर्फ़ यूनियनों के साथ ही समझौता करने से इनकार कर दिया बल्कि ऐसी कार्रवाइयां करने लगे जिनका उद्देश्य यूनियनों का पूर्ण विनाश करना था। स्थानीय मालिक-संघों (लोकल एम्प्लायर्स एसोसिएशन) और नागरिक संगठनों (सिटीजन्स एलाएनसेज) की भी स्थापना हुई और इनका मुख्य काम हड़तालों को तोड़ना तथा उन मालिकों को सहायता देना होता था जिनके यहाँ

मजदूरों सम्बन्धी गड़बड़ होती थी। सन् १६०२ में अमरीकी बायकाट विरोधी संघ (Anti Boycott Association) की स्थापना की गई। यह निर्माताओं का एक गुप्त संगठन था, जो अदालत की मार्फत यूनियनों पर 'हमला' करता था। लगभग इसी समय—निर्माताओं का राष्ट्रीय संघ (National Association of Manufacturers), जिसकी स्थापना आरम्भ में विशुद्ध व्यापारिक उद्देश्यों से की गई थी—मजदूर यूनियनों का मुख्य रूप से राजनीतिक और विधायी तरीकों से विरोध करने लगा।

यूनियनों के विरुद्ध इन ठोस और लड़ाकू आन्दोलनों के साथ-साथ वैज्ञानिक प्रबन्ध का परोक्ष प्रभाव भी पड़ रहा था। इस वैज्ञानिक मैनेजमेंट को फ्रैड्रिक टेलर और उनके साथी लोकप्रिय बना रहे थे। वैज्ञानिक मैनेजमेंट यूनियन की नैतिकता को दो तरह से काट कर रहा था। यूनियनों द्वारा वैज्ञानिक मैनेजमेन्ट में निहित तेजी से काम करने की भावना का विरोध तथा सुधरे हुए तरीकों के कारण रोज़गार के अवसरों में कमी होने से बहुत से मालिकों का यूनियनों को खत्म करने के निश्चय पर पहले से अधिक दृढ़ हो जाना। दूसरे मज़दूरी प्रोत्साहन योजनाओं से वर्गों के प्रति वफादारी और एकता की भावना को बढ़ावा नहीं मिला, क्योंकि इससे मज़दूर को अपने प्रयत्नों से न कि सामूहिक सौदाबजी से अच्छी मज़दूरी प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहन मिलता था। कुछ मालिकों ने उसी समय जो कल्याण-कार्यक्रम आरंभ किये थे, वे भी कर्मचारियों को 'बाहरी' यूनियनों से अलग करने का एक और साधन थे।

प्रथम विश्वयुद्ध में मज़दूर

अमरीकी सरकार के प्रथम विश्वयुद्ध में शामिल होने पर अमरीकी मजदूर-संघ ने उसे एकदम सहयोग का जो आश्वासन दिया उससे यूनियन संगठन में विस्तार का मार्ग प्रशस्त हो गया और उसका विस्तार होना आरम्भ हो गया। मार्च १६१७ में अमरीका द्वारा युद्ध की घोषणा किए जाने से लगभग एक मास पूर्व अधिकांश यूनियनों के प्रतिनिधि वाशिंगटन में मिले और वहाँ उन्होंने सरकार को बिना शर्त सहयोग देना स्वीकार किया तथा मजदूरों की युद्ध-नीति पर एक वक्तव्य तैयार किया। इस वक्तव्य में यह माँग की गई कि संगठित मजदूर आन्दोलन को सरकार सभी मज़दूरी कमाने वाले लोगों का, जिसमें वे लोग भी शामिल हों जो अभी तक संगठित न हुए हों, प्रतिनिधि मान ले और संगठित मजदूरों को राष्ट्रीय प्रतिरक्षा की नीतियाँ तय करने वाली तथा उन पर काम करने वाली सभी संस्थाओं को प्रतिनिधित्व दिया जाय।

सरकारी श्रम नीति

सरकारी समितियों में मजदूरों को प्रतिनिधित्व देने के सिद्धान्त को स्वीकार कर लिया गया। निजी उद्योगों में, जिन पर सरकार युद्ध का संचालन करने के लिए

सीधे निर्भर करती थी, संगठित मजदूरों के दर्जे के सम्बन्ध में नीति कभी भी स्पष्ट रूप से नहीं बनाई गई।

राष्ट्रीय प्रतिरक्षा परिषद् (National Council of Defence) ने अपनी श्रमपरामर्शदात्री समिति द्वारा अपनाए गए इस सिद्धान्त को स्वीकार कर लिया कि "न तो मालिक और न ही मजदूर वर्तमान मानकों में परिवर्तन करने के लिए देश की जरूरतों का फ़ायदा उठाने का विचार करेंगे।" श्रम मन्त्री ने बताया कि इसका यह मतलब होता है कि जहाँ मजदूरों को संगठित करने के प्रयत्नों में दखल नहीं दिया जाता है और जहाँ एक ऐसे वेतन-मान को स्वीकार किया जाता है जो रहन-सहन के वर्तमान मानक को बनाए रख सकता है वहाँ यूनियन को मान्यता दिलाने के लिए बाध्य करने के वास्ते काम ठप्प न हो जाना चाहिए। राष्ट्रीय-युद्ध-श्रमबोर्ड ने, जिसकी स्थापना सन् १९१८ की शरद्-ऋतु में हुई थी, एक अधिक ठोस नीति अपनाई, यानी मजदूरों के इस अधिकार को स्वीकार किया गया और उसकी पुष्टि की गई कि वे मजदूर-यूनियनें संगठित कर सकते थे और अपने चुने हुए प्रतिनिधियों द्वारा सामूहिक सौदाबाजी कर सकते थे। यह अधिकार किसी प्रकार मालिकों द्वारा छीना नहीं जायगा और उसमें कमी नहीं की जायगी तथा उसमें हस्तक्षेप नहीं किया जायगा।"

इस निश्चित घोषणा के साथ ही यह वक्तव्य जुड़ा था कि मजदूर अपने को संगठित करने के अधिकार पर अमल करते हुए लोगों को अपने संगठनों में भरती करने के लिए प्रेरित करने के वास्ते किसी भी प्रकार की दबाव डालने वाली कारवाई नहीं करेंगे और न मालिकों को सौदाबाजी करने के लिए प्रेरित करेंगे। एक अन्य वक्तव्य में कहा गया कि मालिक यूनियन के उन प्रतिनिधियों से बातचीत नहीं करेंगे, जो कम्पनी के कर्मचारी न होंगे। ऐसा तभी हो सकता था जब पहले भी इस तरह से किया जाता रहा हो। इस दूसरी व्यवस्था ने कर्मचारियों की वर्क्स कौंसिलों के तेजी के साथ विकास का रास्ता खोल दिया। ये वर्क्स कौंसिलों मजदूर-यूनियनों की भीषण विरोधी संस्थाएँ बन गईं। इन वर्क्स कौंसिलों (जिन्हें बाद में आमतौर पर कर्मचारी प्रतिनिधि योजना या कम्पनी यूनियन कहा गया) की संख्या तेजी से बढ़ी। इनमें से कुछ मालिकों द्वारा स्थापित की गईं जिससे उन्हें मजदूर-यूनियनों से बात-चीत न करना पड़े। अन्य कुछ की स्थापना उन फ़र्मों के साथ, जहाँ सामूहिक-सौदेबाजी करने का और कोई तरीका नहीं था, एक जरूरी समझौते के रूप में सरकारी बोर्डों के फैसलों के फलस्वरूप हुई।

वर्कर्स कौंसिलों के इस प्रोत्साहन के बावजूद इस पहले राष्ट्रीय-युद्ध-श्रमबोर्ड (National War Labour Board) द्वारा सामूहिक सौदेबाजी का सिद्धान्त अपनाए जाने से मजदूर यूनियनों को स्पष्ट लाभ हुआ। बहुत अधिक रिक्त स्थान होने के कारण नौकरी से हटाए जाने का डर न रहने से तथा असन्तोष के लिए पर्याप्त आधार होने से, जिससे मजदूर को अच्छा वेतन और काम का समय

प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहन मिलता है, सुस्थापित यूनियनें अपने संगठनों को सुदढ़ बनाने के लिए सफल प्रयत्न कर सकीं । इस्पात उद्योग को छोड़ युद्ध के लिए महत्त्वपूर्ण उद्योगों में सम्बन्धित यूनियनों ने काफ़ी लाभ उठाया । मकान-निर्माण और धातु उद्योगों की यूनियनों का विस्तार हुआ तथा सरकार के हस्तक्षेप करने पर बड़े-बड़े मीट पैकरों (गोश्त पैक करने वालों) ने उन्हें मान्यता प्रदान कर दी। बड़ी झीलों वाले इलाके (Great Lakes) को छोड़ हर स्थान पर मालिक समझौता करने में सफल हो गए थे । कोयला खनिक अपने समझौते को अन्य क्षेत्रों में लागू करने में सफल हो गए थे । जहाज़ निर्माण उद्योगों में काम करने वाली यूनियनों को भी मान्यता मिल गई तथा रेल रोड यूनियनें भी सरकारी रेल रोड का काम अपने हाथ में लेने पर इतनी ही सफल हुई थीं ।

दुनिया के औद्योगिक मज़दूर

जब अमरीकी श्रमसंघ और रेलरोड यूनियनें उल्लेखनीय लाभ उठा रही थीं तब युद्ध काल में 'इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ़ दी वर्ल्ड' नामक प्रतिद्वन्द्वी मज़दूर आन्दोलन, जो कि युद्ध से पहले की दशाब्दी में बहुत ही सक्रिय था, लगभग खत्म हो गया। यह संगठन औपचारिक रूप से १९०५ में आरम्भ किया गया था और इसने 'एक बड़ी यूनियन' का रूप ग्रहण कर लिया था । इसमें वेस्टर्न फैडरेशन आफ माइनर्स और गेहूँ के खेतों में एक स्थान से जाकर दूसरे स्थान पर काम करने वाले मज़दूर तथा उत्तर-पश्चिम के लुम्बर-कैम्पों के मज़दूर शामिल थे । यह एक सीधा संघर्ष करने वाला आन्दोलन था जो मालिकों के साथ सामूहिक सौदेबाजी समझौतों पर हस्ताक्षर करने का विरोध करता था। यद्यपि उसका दीर्घकालीन कार्यक्रम यह था कि वर्तमान सरकार की जगह मज़दूरों का समाज स्थापित किया जाय, जिसमें यूनियनें सभी उद्योगों की मालिक हों और उनका संचालन करें, तथापि उसके तात्कालिक प्रयत्न काम की हालत सुधारने के लिए हो रहे थे ।

इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड सबसे पहले पश्चिमी और मध्य पश्चिमी भाग के अदक्ष मजदूरों तक ही सीमित था, लेकिन १९१२ में वह पूर्वी भाग में भी फैला, विशेषकर विदेशों में जन्मे कम वेतन पाने वाले कपड़ा मिल मजदूरों में । लेकिन इन आन्दोलनों से कोई स्थाई संगठन नहीं बने यद्यपि इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड का हस्तक्षेप कई अति प्रचारित हड़तालों में युद्ध विजय के लिए जिम्मेदार था जैसे सन् १९१२ में लारेंस में और १९१३ में पटरसन (न्यू जर्सी) में कपड़ा मजदूरों की हड़ताल और इसी वर्ष लुसियाना लम्बरजैक हड़ताल । शिकागो और इससे और अधिक पश्चिम में इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड पहले विश्व युद्ध में हमारे प्रवेश से पूर्व तक आगे बढ़ता गया ।

इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड के बहुत से सदस्यों ने, जिनमें अधिकांश नेता

शामिल थे, सेना के लिए अपने को पंजीकृत कराने से इन्कार कर दिया गया और उनपर युद्ध कार्यक्रमों के विरुद्ध काम करने का आरोप लगाया गया, यद्यपि संगठन-कर्ताओं ने यह कहा कि उन्होंने जो अनेक हड़तालें कीं वे काम की हालत सुधारने के उद्देश्य से की थीं। संघीय न्याय विभाग और स्थानीय सरकार दोनों की कार्यवाई द्वारा उसके अधिकांश नेताओं को गिरफ्तार कर लिया गया और युद्ध में अमरीका के प्रवेश के बाद उसका प्रधान कार्यालय बंद कर दिया गया। उत्तर पश्चिम के लागिंग कैम्पों में, जहाँ वह सबसे अधिक सक्रिय था, युद्ध विभाग का एक प्रतिनिधि इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड की जगह एक अन्य संगठन स्थापित करने में सफल हो गया जिसमें मालिक और मजदूर दोनों के प्रतिनिधि शामिल हो गए। इस संगठन का नाम था —दि लायल रीजियन आफ लागर्स एण्ड लुम्बरमैन। यह २० साल से अधिक समय तक बना रहा। लेकिन लुम्बर शहरों में तथा प्रशांत सागर के तट पर स्थित अन्य स्थानों में इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड युद्ध के समय भी सक्रिय बना रहा और युद्ध खत्म होने के बाद उसने अनेक हड़तालों में प्रमुख भाग लिया। युद्धोपरांत-काल के तनावों और उन्माद के दौरान उसके सैकड़ों नेता क्रिमिनल सिंडिकलिज्म कानूनों के अन्तर्गत गिरफ्तार हो गए। कानूनी दमन के आंदोलनों के कारण तथा विभिन्न गुटों में फूट पड़ जाने के कारण इंडस्ट्रियल वर्कर्स आफ दी वर्ल्ड ने आन्दोलन के रूप में अपनी सारी शक्ति खो दी। उसके बहुत से लड़ाकू नेता नवनिर्मित अमरीकी साम्यवादी दल में शामिल हो गए।

तीसरे दशक का गतिरोध

सन् १९१८ में युद्ध की समाप्ति पर श्रम सम्बन्धों में सरकार ने सक्रिय हस्तक्षेप करना बंद कर दिया और इसके साथ ही यूनियनें भी युद्ध-कालीन पाबन्दियों से मुक्त हो गईं। युद्ध-बन्दी समझौते पर हस्ताक्षर होने के बाद व्यापार बढ़ने तथा रहन-सहन के खर्च में वृद्धि होने से मजदूरों का अधिकाधिक संख्या में यूनियनों में शामिल होना जारी रहा। सन् १९१९-१९२० में १५ लाख से अधिक लोग विभिन्न यूनियनों में शामिल हो गए, जिससे यूनियनों के सदस्यों की कुल संख्या ५० लाख तक पहुँच गई। सन् १९३७ तक सदस्यों की संख्या इससे अधिक नहीं बढ़ी।

युद्धोपरान्त परिवर्तन

सामूहिक सौदेबाजी बढ़ाने तथा मजदूरी में वृद्धि करने के यूनियनों के प्रयत्नों के कारण अनेक कटुतापूर्ण विवाद हुए। औद्योगिक असंतोष और उद्योग को पुनः शांतिकालीन आधार पर लाने की कठिनाइयों के कारण अक्तूबर १९१९ में राष्ट्रपति विलसन ने मालिकों, मजदूरों और जनता के प्रतिनिधियों का एक सम्मेलन बुलाया जिसका उद्देश्य "ऐसे तरीके ढूँढ निकालना था जो उस समय तक पूँजी और श्रम में सहयोग स्थापित करने के लिए काम में नहीं लाए गए थे।" सामूहिक सौदेबाजी

और मजदूर यूनियनों के प्रश्न पर सम्मेलन में तुरन्त ही फूट पड़ गई। श्री गोम्पर्स ने एक ११ सूत्री प्रस्ताव पेश किया, जिसमें सबसे पहली बात यह थी कि मजदूरों को यूनियनों में संगठित होने तथा सामूहिक सौदेबाजी करने का अधिकार है। मालिकों के दल ने एक प्रस्ताव पास किया जिसमें कहा गया था कि उन्हें उन लोगों और लोगों के समूहों के साथ जो उनके कर्मचारी नहीं हैं, निबटने या न निबटने का अधिकार हो। इसमें यह भी कहा गया था कि सामूहिक सौदेबाजी का स्वेच्छाचारी तरीके से प्रयोग करना स्वतन्त्र लोगों के लिए खतरा है। जनता के प्रतिनिधियों ने सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांत का समर्थन किया लेकिन इस बात पर जोर दिया कि मजदूर प्रतिनिधि योजनाओं को उचित सामूहिक सौदेबाजी की एजेंसियों के रूप में शामिल कर लिया जाए। मालिक-मजदूर सम्बन्धों के मूल आधार पर कोई समझौता न हो सकने पर सम्मेलन कुछ ही दिनों में भंग हो गया।

ओपन-शाप आन्दोलन

इस आन्दोलन के बाद देश भर के सभी मालिकों ने यूनियनवाद को नष्ट करने का एक आन्दोलन आरम्भ कर दिया। मैन्यूफैक्चरर्स एसोसिएशन, बोर्ड आफ ट्रेड, वाणिज्य मण्डल, बिल्डर्स एसोसिएशन, बैंकर्स एसोसिएशन, तथाकथित सिटीजन्स एसोसिएशन, और यहाँ तक कि किसानों के संगठन—नेशनल ग्रेन्ज ने—मिलकर एक कार्यक्रम तैयार किया जिसे उन्होंने 'अमरीकन प्लान' कहा। इसका उद्देश्य मजदूरों को ऐसे सगठन में जकड़े जाने से बचाना था जो उनके हित में न हों। देश के प्रायः सभी औद्योगिक केन्द्रों में ओपन शाप संगठन बनाए गए। ओपन-शाप आन्दोलनों को संरक्षण देने के अलावा ये संगठन मालिकों को यूनियन सदस्यों की काली सूचियाँ तैयार करने, तथा हड़ताल में फंसे मालिकों के लिए धन, जासूस और हड़ताल तोड़ने वाले लोगों की व्यवस्था करने में सहायता देते थे।

यूनियन विरोधी आन्दोलनों और १९२१-१९२२ की युद्धोपरान्त मंदी के दौरान मजदूरी में की गई कटौती की दुहरी मार से एक के बाद एक अनेक यूनियनों ने युद्ध के दौरान और युद्ध के बाद अर्जित लाभों को खो दिया। १९२१ के आरम्भ में पाँच बड़ी पैकिंग कम्पनियों ने घोषणा की कि वे यूनियन के समझौतों से आगे बंधी नहीं रहेंगी और पैकिंग उद्योग एक बार फिर ओपन-शाप बन गया। यूनाइटेड स्टेट्स शिपिंग बोर्ड और प्राइवेट शिप ओनर्स ने तब 'थ्री वाच प्रणाली' को खत्म करने की और नौकरी प्राप्त करने में यूनियन को तरजीह देने की योजना को वापस लेने की माँग की। समुद्र पर काम करने वाले मजदूरों ने दिन में १२ घंटे का काम यानी सप्ताह में ८४ घंटे का काम पुनः आरम्भ कर दिया। और पहले की शक्तिशाली सीमैन्स-यूनियन का आकार जल्दी ही अपने पहले आकार का पाँचवाँ भाग रह गया।

यहाँ तक कि बहुत मजबूती से संगठित भवन-निर्माण व्यवसाय भी यूनियन

विरोधी आंदोलनों की मार से न बच सका। जब सानफ्रांसिस्को में भवन-निर्माण व्यवसाय की यूनियनों ने मज़दूरी में कटौती के प्रस्ताव को अस्वीकार कर दिया तो मालिकों ने तब तक के लिए आम तालाबंदी कर दी जब तक कि मज़दूर ओपन-शाप परिस्थितियों के अंतर्गत नहीं लौटे। शिकागो में इलीनोयस मैन्यूफैक्चरर्स एसासिएशन और शिकागो चैम्बर आफ कामर्स द्वारा संगठित एक नागरिक समिति कई वर्ष तक यूनियनों और बिल्डर्स को ओपन-शाप बनाए रखने तथा पंच द्वारा निर्धारित मज़दूरी की दरें स्वीकार करने को बाध्य करने में सफल रही।

कई उद्योगों में यूनियनों को तोड़ने के प्रयत्न असफल रहे विशेषकर पुस्तक और जाब प्रिंटिंग उद्योग में और न्यूयार्क मैन्स एण्ड वूमैन्स क्लोदिंग उद्योग में यूनियनों को अपने सामूहिक सौदेबाजी के सम्बन्ध बनाए रखने के लिए लम्बी हड़तालें करने को बाध्य होना पड़ा।

कभी-कभी यूनियनों की विजय होने के बावजूद मालिकों के ओपन-शाप आन्दोलन से, जिसे युद्धोपरांत मंदी से बल मिला था, संगठित मज़दूरों को भारी नुकसान हुआ। यूनियन की सदस्यता जो सन् १९२० में ५० लाख से ऊपर पहुँच गई थी, १९२४ में घटकर ३५ लाख रह गई और भूतकाल के इस प्रकार के सभी अनुभवों के विपरीत व्यवसाय की समृद्धि लौटने के बाद भी सदस्य-संख्या गिरती गई।

कल्याणकारी पूँजीवाद

१९वीं सदी के तीसरे दशक में मज़दूर-यूनियनों का विकास न होने का मुख्य कारण बढ़ते हुए भारी उत्पादन वाले उद्योगों को संगठित न कर पाना था। नई मशीनें और प्रक्रियाएँ हथियारों से काम करने वाले कारीगरों के लिए अर्धकुशल मशीनों का स्थान ले रही थीं। अधिकांश मज़दूर-यूनियनों में दक्ष कारीगर ही सदस्य थे और किसी भी यूनियन ने अपने दिलचस्पी के क्षेत्र को बढ़ाने का कोई गम्भीर प्रयत्न नहीं किया जिससे नए किस्म के फैक्टरी मज़दूरों को इनमें शामिल किया जा सकता। आटोमोबाइल और रबर जैसे पूरे के पूरे उद्योग इससे अछूते रहे, जबकि इस्पात, बिजली का सामान, फरनीचर और शीशे के सामान के उद्योगों में थोड़े से दक्ष-मज़दूर ही यूनियनों में शामिल हुए।

यदि संगठन के लिए उत्साहजनक प्रयत्न किए भी जाते तो इनमें से बहुत से मज़दूर इसके लिए बहुत दिलचस्पी नहीं दिखाते, विशेषकर वे मज़दूर जो नए बढ़ते हुए उद्योगों में जहाँ अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी मिलती और जहाँ बढ़ते हुए उत्पादन के कारण टैकनोलोजी के विकास के फलस्वरूप मजदूरों को एक स्थान से दूसरे स्थान पर ले जाने पर कम असर पड़ा। इन मजदूरों को, जो अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी मिलती थी, उसका असर रहन-सहन के बढ़ते हुए खर्च के कारण कम नहीं हुआ। क्योंकि मजदूर जिन चीजों को खरीदता था, उनके मूल्य इस पूरी अवधि में स्थिर

रहे। यदि रहन-सहन के खर्च में कोई उल्लेखनीय वृद्धि होती तो निस्संदेह बहुत से असंगठित मजदूर पुरानी यूनियनों की सहायता लेते या नई यूनियनें बनाते, उसी तरह से जैसे उन्होंने पहले भी मूल्य बढ़ते समय बनाई थीं।

इन्हीं उद्योगों में जिनमें बड़े-बड़े निगम बन गए हैं, मैनेजमेंट ऐसे कार्यक्रम अपनाने में सबसे अधिक सक्रिय थे, जो बहुत से मालिकों के अनुसार यूनियनों को अनावश्यक बना देते थे। तीसरे दशक में कल्याण कार्य सम्बन्धी कार्रवाईयाँ अपनी चरम सीमा पर पहुँच गईं जबकि जीवन की अवश्यम्भावी कठिनाईयों से सुरक्षा के लिए मालिकों ने मजदूरों के लिए पेंशन योजनाएँ, समूह बीमा योजना, और डाक्टरी सेवा के प्रस्ताव किए; काम से उत्पन्न होने वाली शिकायतों तथा समस्याओं को सुलझाने के लिए प्रोफेशनल परसोनेल मैनेजरों की नियुक्ति की और जब काम के अलावा बाकी समय में कारखाने की बेसबाल टीमें, आनन्द-क्लब और नृत्य उनका मनोरंजन करते थे। मैनेजमेंट के साथ हिस्सेदारी का दृष्टिकोण बनाने के लिए कर्मचारियों को शेयर खरीदने के लिए बढ़ावा दिया जाता था और कभी-कभी उन्हें शेयर खरीदने को कहा जाता था।

मजदूर-यूनियनों के एवज में, कई मालिकों ने वर्कर्स-कौंसिल या कर्मचारी प्रतिनिधित्व योजनाएँ बनाईं। मजदूर-यूनियनों द्वारा की गई हड़ताल की असफलता के बाद इनमें से बहुत-सी कम्पनी यूनियनें स्थापित की गईं। सन् १९२२ में शापमैन्स हड़ताल के बाद कई रेल रोड प्रणालियों में और पेनसलवेनिया में शाप-कौंसिलों की स्थापना की गई। धातु कर्मचारी यूनियनों द्वारा कई बार हड़तालें किए जाने के बाद जनरल इलैक्ट्रिक इन्डस्ट्रियल रिप्रेजेंटेशन प्लान की स्थापना की गई तथा कपड़ा मिल यूनियनों द्वारा हड़तालें किए जाने के बाद न्यू इंगलैंड की कई बड़ी-बड़ी कपड़ा मिलों ने कर्मचारी प्रतिनिधित्व योजनाएँ आरम्भ कीं।

यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग

परसोनेल मैनेजरों और कम्पनी यूनियनों द्वारा प्रस्तुत चुनौती के उत्तर में अनेक मजदूर यूनियनों ने यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग के कार्यक्रम अपनाए। सन् १९२२ में रेल-रोड शापमैन्स हड़ताल के तुरन्त बाद बाल्टीमोर और ओहियो रेल रोड और मैकेनिस्ट यूनियन ने एक मोटे आधार पर इस प्रकार की पहली योजना आरम्भ की और बाद में इसे अन्य धंधों ने तथा कई अन्य रेल रोड प्रणालियों ने, जहाँ कम्पनी यूनियनवाद का प्रवेश नहीं था, स्वीकार कर लिया। सहयोग की इस व्यवस्था के अन्तर्गत स्थानीय, प्रादेशिक और प्रणालियों के आधार पर यूनियनों के प्रतिनिधियों और सुपरवाइजरों की संयुक्त-समितियाँ बनाने का प्रबन्ध किया गया जो न सिर्फ कर्मचारियों की शिकायतों की ही सुनवाई करती थीं बल्कि रेल-रोड सर्विस में सुधार करने तथा कार्यकुशलता बढ़ाने से सम्बन्धित सभी प्रश्नों और समस्याओं पर विचार करती थीं। एसोसिएशन आफ स्ट्रीट एण्ड रेलवे एम्पलाइज तथा फिला-

डेलफिया रैपिड ट्रांजिट कम्पनी में इसी प्रकार की व्यवस्था की गई जिसमें मिशन योजना के अन्तर्गत कार्यकुशलता बढ़ाने तथा कार्यसंचालन का खर्च कम करने में यूनियन ने मैनेजमैंट से हाथ बटाया।

एमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स, यूनियन-मैनेजमेंट के दायित्व में हाथ बटाने में यूनियन की इच्छा प्रदर्शित करने वाली एक प्रमुख मिसाल है। मालिकों को इस बात के लिए राजी किया गया कि वे यूनियनों के विशेषज्ञों को कारखानों के अन्दर जाने की इजाजत दें जिससे कि काम के प्रवाह को फिर संगठित किया जा सके, प्रक्रियाओं को पुनः ठीक-ठाक किया जा सके, उत्पादन के मानक स्थापित किए जा सकें और यहाँ तक कि हाथ के काम के स्थान पर मशीनों से काम लिया जा सके। जब इस प्रकार के परिवर्तनों से कर्मचारियों की संख्या में कमी हुई तो जो कर्मचारी नौकरी से हटाए गए उन्हें कभी कभी बर्खास्तगी का वेतन दिया गया और कुछ दूसरे मामलों में इस प्रकार के कर्मचारियों का यूनियन के केन्द्रीय हायरिंग-हाल द्वारा दूसरे कारखानों में तबादला कर दिया गया। फर्मों की अपनी-अपनी प्रतियोगी-स्थिति को मजबूत बनाने के लिए इस प्रकार की सहायता देने के अलावा यूनियनों ने कभी-कभी मालिकों को रकमें उधार भी दीं जिससे वे व्यवसाय में बने रहें।

यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग की दूसरी मिसाल कोयला-उद्योग में मिलती है। सन् १९२७ में कोलोरोडो कोयला-क्षेत्रों की भीषण हड़ताल के बाद यूनाइटेड माइन वर्कर्स ने एक कम्पनी राकी माउन्टेन फ्यूल और आयरन कम्पनी का, जो यूनियन संगठनों के प्रति मित्रतापूर्ण रवैया रखती थी, मैनेजमेंट के साथ सहयोग करने का प्रस्ताव स्वीकार कर लिया जिससे कि अधिक-से-अधिक कार्यकुशलता प्राप्त की जा सके और कम्पनी सफलतापूर्वक उन पड़ौसी ग़ैर-यूनियन वाली खानों के साथ होड़ कर सके जो मजदूरों को कम मजदूरी देती थीं। बाद में सहयोग के सम्बन्ध इस हद तक बढ़ गए कि यूनियनों ने कम्पनी का व्यापार बढ़ाने के लिए बिक्री-प्रोत्साहन आंदोलन किए।

मैनेजमेंटों के साथ सहयोग की योजनाओं में शामिल होने के यूनियनों के दो कारण थे। उनका विश्वास था कि कार्यकुशलता से अधिक ऊँचे वेतन मिल सकते हैं और उन्हें यह आशा भी थी कि इस प्रकार के कार्यक्रमों में उनके सहयोग देने से ग़ैर-यूनियन सदस्यों को यूनियन में शामिल होने के लिए प्रोत्साहन मिलेगा। इस अवधि में जब यूनियनें संगठन सम्बन्धी परम्परागत आंदोलनों से नए सदस्य बनाने में सफल नहीं हुई थीं, बहुतों ने सीधे दरवाजा खटखटाने का रास्ता अपनाया, यानी संगठनकर्ता सीधे मालिकों के पास जाते थे और उनसे यूनियन के सदस्यों को ही नौकरी देने के करार करने को कहते थे तथा इसके एवज में यह वचन देते थे कि वे उन्हें (मालिकों को) अधिक दक्ष और स्थायी मजदूर देंगे। बहुत कम मालिकों ने इसका संतोषजनक उत्तर दिया और जहाँ भी यूनियनें इस आधार पर स्वीकार की

गईं, वहाँ अक्सर उन्होंने कर्मचारी-संगठन के रूप में अपनी शक्ति खो दी और वास्तव में कम्पनी यूनियनों जैसी ही बनकर रह गईं।

वामपंथी आन्दोलन

प्रथम विश्वयुद्ध की समाप्ति और 'सामान्य स्थिति' की पुनः स्थापना के बाद नियमित श्रम आन्दोलन में गिरावट का समय आरम्भ हुआ। युद्ध विराम संधि पर हस्ताक्षर होने से एक वर्ष पूर्व रूसी क्रान्ति हो गई कि जिसकी इस देश में तुरन्त ही प्रतिध्वनि सुनाई दी। इनमें से एक यह थी कि विभिन्न वामपंथी दलों—सिण्डी-केटलिस्ट, अराजकतावादी (एनारकिस्ट), रैडिकल सोशलिस्ट—ने अपने को मजबूत बनाया और उनका ध्यान रूस की ओर केन्द्रित हो गया। अमेरिकी साम्यवादी दल की स्थापना बाक़ायदा १९२० में की गई और कम्यूनिस्ट इंटरनेशनल ने उसके सदस्यों को आदेश दिया कि वे अपने धन्धों की यूनियनों में शामिल हो जायें और दल तथा क्रान्ति के लिए प्रचार करें। 'अन्दर से छेद करने का' यह काम ट्रेड यूनियन एजूकेशनल लीग की छत्रछाया में किया गया जिसकी स्थापना विलियम जेड० फोस्टर ने की थी। बाद में फोस्टर अमेरिकी साम्यवादी दल के अध्यक्ष बने हालाँकि उन्होंने १९१९ की इस्पात उद्योग की आम हड़ताल का संचालन करते समय साम्यवादियों से किसी भी प्रकार का सम्बन्ध न होने का दावा किया था।

ट्रेड यूनियन एजूकेशनल लीग का 'एफेल' (अमेरिकी श्रम संगठन) ने जोरदार विरोध किया और वह बहुत आगे नहीं बढ़ सका। 'अन्दर से छेद' करने के तरीकों में असफल होने पर दल ने १९२८ में ट्रेड यूनियन यूनिटी लीग की स्थापना की जो कि स्पष्ट रूप से एक दुहरा-श्रम-आन्दोलन था। 'एफेल' की निष्क्रियता और धंधा यूनियनों की सदस्यता पर पाबन्दी लगी होने के कारण असन्तुष्ट मजदूरों की निराशा का फायदा उठाकर ट्रेड यूनियन यूनिटी लीग को कुछ उद्योगों में थोड़ी सफलता मिली। उसने कुछ औद्योगिक-यूनियनें संगठित कीं, जिनमें से सबसे महत्त्वपूर्ण खनन, कपड़ा, और नीडल उद्योग की यूनियनें थीं।

सन् १९३१ की कोयला-खान हड़ताल के समय नेशनल माइनर्स यूनियन सक्रिय थी विशेषकर हरलॉन काउन्टी (केन्टुकी) में और उसके आस-पास। इनमें से अधिकांश कोयला-हड़तालें विफल रहीं और जो थोड़े से समझौते हुए वे पुरानी यूनाइटेड माइन वर्कर्स के साथ बातचीत द्वारा किए गए। नेशनल टैक्सटाइल वर्कर्स यूनियन ने दक्षिणी राज्यों के कपड़ा कर्मचारियों में संगठन सम्बन्धी कुछ हड़तालों का संचालन किया, जिनमें से सबसे प्रमुख गैसटोनिया (नार्थ कोरोलीना) में हुई। नीडल ट्रेडस वर्कर्स इंडस्ट्रियल यूनियन की स्थापना लेडीज गारमेंट वर्कर्स के अन्दर साम्यवादियों और नियमित ट्रेड यूनियनों के सदस्यों के बीच वर्षों के कटुतापूर्ण संघर्ष का परिणाम था। यद्यपि इन क्षेत्रों में लीग कई वर्ष तक सक्रिय रही, उसकी

कुल सदस्य-संख्या शायद कभी भी १००,००० से अधिक हो पाई।

सन् १६३४ में दल ने फैसला किया कि 'दो-अमली' को त्याग देना अच्छा होगा तथा 'अन्दर से छेद' करने की चाल को फिर से अपनाना चाहिए। एक अलग संगठन के रूप में लीग को भंग कर दिया गया और उसके सदस्य अपनी-अपनी यूनियनों के फिर से सदस्य बन गए। ऐसा होने से पहले, ही श्रम आन्दोलन की मुख्य धारा के अन्दर महत्त्वपूर्ण परिवर्तन हो रहे थे।

अध्याय २

पिछले तीस वर्ष

सन् १९२० के दशक के गतिरोध के पश्चात् १९३० के दशक के प्रारम्भिक वर्षों में यूनियनों की सदस्य संख्या तथा प्रभाव और घट गया, किन्तु आगामी न्यू-डील के जमाने में परिस्थितियाँ मूलतः बदल गईं।

सन् १९३० में ३० लाख से कम की न्यून संख्या से यूनियन के सदस्य दूसरे विश्व-युद्ध से ठीक पहले १ करोड़ ५ लाख हो गए और ट्रेड यूनियन का आन्दोलन सजीव और विस्तृत हो उठा। यद्यपि सहानुभूति रखने वाली सरकार तथा अनुकूल आर्थिक परिस्थितियों ने इस विस्तार के लिए अवसर प्रदान किया, किन्तु संख्या और प्रभाव में वास्तविक वृद्धि के लिए स्वयं मजदूर उत्तरदायी थे। कानून और लोकमत का आश्रय पाकर श्रमिकों के विशाल समुदायों ने अपनी रहन सहन की हालतों में सुधार करने के लिए संगठित प्रयत्नों की सहज इच्छा प्रदर्शित की और मजदूर में जीवट वाला नेतृत्व सामने आया।

दूसरे विश्व-युद्ध के दौरान तथा युद्ध के बाद की समृद्धि के जमाने में अमरीका में यूनियनों की सदस्य-संख्या सन् १९५६ में १ करोड़ ७५ लाख की चोटी पर पहुँच गई। १९५७-५८ की मन्दी में श्रम संगठनों के ५ लाख सदस्य कम हो गए जिन्हें वे फिर से नहीं पा सके हैं। विकास की इस कमी का मुख्य कारण सम्पूर्ण उद्योग में स्वचालित प्रक्रियाओं का सूत्रपात है, जिसके फलस्वरूप धंधों में रोजगार कम हो गए जबकि यूनियनों की सबसे ज्यादा ताकत इन्हीं में थी। इस घटती का एक कारण यह है कि श्रम-संगठन मजदूर तबके में अधिकाधिक संख्या में शामिल हो रहे सफेदपोश कर्मचारियों को सदस्य बनने के लिए आकर्षित नहीं कर सके हैं। सन् १९५६ में हमारे इतिहास में प्रथम बार विक्रेताओं, क्लर्कों, तकनीकी, तथा पेशा करने वाले कर्मचारियों की संख्या शारीरिक श्रम करने वाले श्रमिकों से अधिक हो गई और सफेदपोश रोजगारों की संख्या निरन्तर बढ़ती जा रही है।

'न्यू—डील' का आगमन

'न्यू-डील' के जमाने की घटनाओं का और मजदूर आन्दोलन पर उनके प्रभाव का मूल्यांकन सिर्फ उस वातावरण के प्रकाश में किया जा सकता है जिससे वे विकसित हुई। सन् १९३० के दशक के दौरान नाटकीय सामाजिक और राजनीतिक

उथल-पुथल से पूर्व मजदूरों को अपना संगठन बनाने और सामूहिक सौदेबाजी के प्रयत्नों में जिस स्थिति का सामना करना पड़ा वह संक्षेप में इस प्रकार है :

मजदूरों को सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता थी, संगठन बनाने और सामूहिक सौदेबाजी करने का उनका अधिकार विधानमण्डलों और अदालतों द्वारा स्वीकार किया गया था और उसे बार-बार दुहराया गया था। उनका हड़ताल का अधिकार भी स्वीकार किया गया था यद्यपि जैसा कि हमने देखा यह बिना शर्त नहीं था किन्तु मालिकों और यूनियन का सदस्य न बनने वाले कर्मचारियों के अधिकार भी स्वीकार किए गए और उन पर जोर दिया गया। यूनियन का सदस्य न बनने वाले कर्मचारियों को लाभ पाने और काम करते रहने का अधिकार था; मालिकों को यूनियन विरोधी करारों का इस्तेमाल करने, किसी भी कारण से अथवा बिना कारण किसी को काम पर रखने या हटाने का और कंपनियों की यूनियनें संगठित करने का अधिकार था। उन्हें माल व मजदूरों के बाजारों में प्रवेश का, अपने कारखाने चलाने का और अपना कारोबार चलाने का आम-अधिकार भी था।

ऐसी हालत में मजदूरों और मालिकों के अधिकारों में संघर्ष होना अनिवार्य था और अदालतों को, जिनसे यह आशा की जाती थी कि वे दोनों वर्गों को उनके अधिकार दिलाएँगी, प्रायः यह निर्णय करना पड़ता था कि कौन-सा अधिकार दिलाया जाय। सामान्यतः ऐसे मामलों में उनके निर्णय मालिकों के पक्ष में जाते थे। ज्यादातर इस कारण कि उनके अधिकारों को वकील और न्यायाधीश अधिक अच्छी तरह समझते थे और उनकी अदालती कार्रवाई से ज्यादा अच्छी तरह रक्षा की जा सकती थी।

सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने के अधिकार में यूनियन में शामिल होने का अधिकार निश्चित रूप से शामिल है तो भी भेदभावपूर्ण बर्खास्तगियों और यूनियन-विरोधी करारों पर पाबन्दी लगाकर इस अधिकार के संरक्षण को मालिकों के काम पर रखने और हटाने के अधिकार का उल्लंघन करने वाला पाया गया·········· अदालतें जहाँ यूनियन-विरोधी उन करारों पर अमल कराती थीं जिनसे मालिक यूनियन के सदस्यों के लिए अपने कारखानों के द्वार बन्द कर पाते थे वहाँ वे यूनियन का सदस्य न बनने वाले कर्मचारियों के लिए कारखानों के द्वार बन्द कराने के लिए की गई हड़तालों को प्रायः गैर-कानूनी घोषित कर देते थे और फिर मजदूरों की सामूहिक कार्रवाई तब तक कारगर नहीं हो सकती थी जब तक कि वह एक स्थानीय धंधा-यूनियन की सीमाओं से बाहर विस्तृत न हो। तो भी अदालतों ने आर्थिक वास्तविकताओं की उपेक्षा करते हुए बहुत सी सहानुभूतिपूर्ण कार्रवाइयों की इस आधार पर निंदा की, कि इन कर्मचारियों का झगड़े में कोई युक्तियुक्त हित नहीं है।

मजदूरों की सामूहिक कार्रवाई उसका सामना करने के लिए मालिकों द्वारा बरते गए तरीकों की अपेक्षा जनता के अधिकारों में शायद ज्यादा हस्तक्षेप करते हैं। धरना देने के लिए सड़कों का उपयोग अवश्यम्भावी है। आन्दोलन से हिंसा फूट सकती है किन्तु कर्मचारियों की बर्खास्तगी अथवा नए कर्मचारियों की भरती नियमित कारोबार की ही एक घटना है, इसलिए अदालतें ज्यादातर मज़दूरों की गतिविधियों में ही हस्तक्षेप करती हैं।

निरोध-आदेशों का सिद्धान्त रूप से कर्मचारियों और मालिकों दोनों के अधिकारों की रक्षा के लिए उपयोग किया जा सकता है किन्तु निरोधादेश का उपयोग सम्पत्ति के अधिकारों की अपूर्णनीय क्षति से रक्षा करने में ही किया जा सकता है। मजदूरों के अधिकारों को आमतौर से सम्पत्ति सम्बन्धी अधिकार नहीं समझा जाता था जिनकी कि इस प्रकार रक्षा की जा सके..............इस प्रकार व्यवहार में कानून उन मालिकों की रक्षा करना था जो अपने कर्मचारियों को संगठन न बनाने देने के लिए प्रयत्न करते थे। जो सामूहिक सौदेबाजी से इन्कार करते थे अथवा जो किसी हड़ताल को तोड़ने की कोशिश कर रहे होते थे, मज़दूरों को सामूहिक सौदेबाजी करने का अधिकार था। किन्तु, इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए उन्हें वही तरीके अपनाने का हक था जो मालिकों तथा गैर-यूनियन कर्मचारियों के अधिकारों में हस्तक्षेप न करते हों।

'अधिकरों' के सम्बन्ध में इन धारणाओं तथा उनसे उद्भूत अदालती निर्णयों को चुनौती दिए बिना नहीं छोड़ा गया। लोकमत का एक बड़ा हिस्सा धीरे-धीरे यह जानने लगा कि कानून के विषम हाथ संगठित-श्रमिकों के अनेक प्रशंसनीय कार्यों का दमन कर रहे हैं और अपनी काम की हालतें सुधारने के उनके बुनियादी अधिकार में हस्तक्षेप कर रहे हैं। इसको संतुलित करने की आवश्यकता के बारे में जनता की सम्मति १९३२ में नोरिस-ला-गार्डिया ऐक्ट पास कर दिए जाने के रूप में जाहिर हुई। इसने संघीय अदालतों के निरोधादेश जारी करने के अधिकारों पर सख्त अंकुश लगा दिए और यूनियन विरोधी करारों को गैरकानूनी घोषित कर दिया।

न्यू-डील के मातहत मजदूरों को लाभ

नोरिस-ला-गार्डिया ऐक्ट यद्यपि आगे आने वाले कानून का पूर्वाभास था तो भी यूनियन-संगठन की प्रगति पर न्यू-डील का प्रभाव अतिरिक्त तथा और अधिक शक्ति-शाली कानूनों को विधान की पुस्तकों में रखवाने से कहीं अधिक हुआ। जब नोरिस-ला-गार्डिया ऐक्ट बनाया गया था, तब अतीत में इस प्रकार के कानूनों की अदालतों में क्या गति होती थी उसे देखते हुए इस ऐक्ट के परिणामों के बारे में बड़ी आशंकाएँ थीं। १९३७ में जब तक सुप्रीम कोर्ट ने न्यू-डील के मातहत लोकमत में हुए परिवर्तन को स्वीकार नहीं कर लिया तब तक कोई भी श्रमिक कानून अदालतों द्वारा अवैधा-निक घोषित कर दिए जाने की आशंकाओं से मुक्त नहीं हो पाया था। एक वर्ष पूर्व

ही सुप्रीम कोर्ट ने कहा था कि "मालिक व मजदूर का सम्बन्ध स्थानीय सम्बन्ध है। फलस्वरूप वह संघ के अधिकार क्षेत्र में नहीं आता···मालिक व मजदूर का सम्बन्ध कानून की दृष्टि से घरेलू सम्बन्ध जैसा है·· सामान्य सरकार जिन अधिकारों का प्रयोग कर सकती है वे वही हैं जो संविधान में विशेष रूप से गिना दिए गए हैं अथवा उनमें वे अधिकार शामिल हैं जो इन गिनाए गए अधिकारों को असली रूप देने के लिए आवश्यक तथा उचित हैं ··· ।"

राष्ट्रीय औद्योगिक पुनरुत्थान अधिनियम

न्यू-डील प्रशासन के मातहत संगठित श्रमिकों को सबसे अधिक प्रभावित करने वाला कानून राष्ट्रीय औद्योगिक पुनरुत्थान अधिनियम था जो जून १९३३ में बनाया गया था। सार्वजनिक कार्यों के एक विस्तृत प्रोग्राम के अलावा इस अधिनियम में व्यवस्था थी कि प्रत्येक उद्योग उचित प्रतियोगिता का तरीका अपनाए जिसमें काम के न्यूनतम प्रतिमान शामिल थे। इस प्रकार की एक आचार-संहिता के निर्माण में मजदूरों ने सिर्फ परामर्श दिया, यद्यपि कपड़ा व खान जैसे कुछ उद्योगों में यूनियनों के प्रतिनिधियों ने श्रमिकों की तरफ से कुछ शर्तें शामिल कराने और उन पर अमल कराने का सक्रिय प्रयत्न भी किया।

संगठित श्रमिकों के लिए अधिनियम का खण्ड ७ए बहुत महत्त्वपूर्ण था जिसमें कहा गया था कि प्रत्येक कोड (आचरण सम्बन्धी नियम) में यह व्यवस्था रहेगी कि "कर्मचारियों को अपना संगठन बनाने और अपनी पसन्द के प्रतिनिधियों के जरिये सामूहिक सौदेबाजी करने का अधिकार होगा और अपने प्रतिनिधि नियुक्त करने में मालिकों की तरफ से कोई हस्तक्षेप, रोक अथवा जोर-जबरदस्ती नहीं की जायगी···।" इस खण्ड के अभिप्राय के सम्बन्ध में उत्पन्न विवादों को दूर करने तथा सौदेबाजी के लिए प्रतिनिधियों का चुनाव कराने के लिए श्रममण्डल स्थापित किए गए।

राष्ट्रीय औद्योगिक पुनरुत्थान अधिनियम पास होने के बाद यूनियन सम्बन्धी गतिविधियों में बाढ़ आ गई। यह ज्यादातर यूनियनों के संगठित प्रयत्नों का परिणाम था जो अपने उद्योगों में 'ओपन शाप' क्षेत्र स्थापित करने का प्रयत्न कर रही थीं। किन्तु बहुत से गैर-यूनियन उद्योगों व क्षेत्रों में संगठन की अभिलाषा स्वयं मजदूरों में उत्पन्न हुई और बहुत से मामलों में यूनियन के संगठनकर्ता उनकी माँगें पूरी नहीं कर सके। सबसे अधिक लाभ खनिक कर्मचारियों और स्त्री-पुरुष पोशाक उद्योगों के कर्मचारियों ने हासिल किए जिन्होंने १९२० के दशक में बहुत सख्त नुकसान उठाया था। राष्ट्रीय औद्योगिक पुनरुत्थान अधिनियम के अन्तर्गत वस्तुतः इन यूनियनों का पुनर्जीवन हुआ।

इस अधिनियम के अन्तर्गत गतिविधियाँ प्रारम्भ हो जाने के बाद २२ महीनों में 'एफेल' (अमेरिकी श्रम संघ) की यूनियनों की सदस्य संख्या ४० प्रतिशत बढ़ गई। सन् १९२२ के बाद से १९३५ में पहली बार पूरा चन्दा देने वाले उनके सदस्यों की

संख्या ३० लाख से ऊपर चली गई। रेल रोड ब्रदरहुड्स का भी जिनको सन् १९३४ में रेलवे लेबर ऐक्ट में संशोधन के कारण लाभ प्राप्त हुए थे, विस्तार हुआ। संगठित श्रमिकों ने न केवल मंदी के दिनों की अपनी क्षति पूरी कर ली और १९२० के दशक में खोए हुए सदस्यों की कुछ क्षतिपूर्ति कर ली, बल्कि कुछ नए उद्योगों में उन्होने यूनियनें बनानी शुरू कर दीं। सामूहिक उत्पादन के उद्योगों में, और सफेद-पोश तथा कृषि उद्योगों में भी जहाँ-तहाँ स्थानीय यूनियनें उभर आईं।

रा० औ० पु० अ० के मातहत कम्पनी यूनियनें

यूनियनों के पुनरुत्थान और विस्तार के समय में बहुत से मालिक मजदूर-यूनियनों की जगह अपनी यूनियनें यानी कम्पनी यूनियनें स्थापित करने में सक्रिय थे। यद्यपि धारा ७ए का मजदूरों ने यह अर्थ लगाया था कि उन्हें यूनियनों द्वारा अपना प्रतिनिधित्व किए जाने का कानूनी अधिकार है जैसा कि मालिकों को व्यापार एसोसिएशनों द्वारा किए जाने का अधिकार है, तथापि बहुत से मालिक इस पर जोर देते थे कि सिर्फ उनके अपने कर्मचारियों के प्रतिनिधियों से वार्ता करने से कानून की जरूरत पूरी हो जाती थी और 'हस्तक्षेप पाबन्दी और जोर-जबरदस्ती' से मजदूरों की स्वतन्त्रता का अर्थ यह नहीं होता था कि मालिक कम्पनी यूनियनों की स्थापना में और उन्हें कायम रखने में सहायता न दे। इसके अनुसार कर्मचारियों के प्रतिनिधित्व की योजनाएँ जो मन्दी से पहले बनाई गई थीं और जो मृतप्राय हो गई थीं फिर से पुनर्जीवित की गईं और नई यूनियनों की स्थापना की गई।

सन् १९३४ की पतझड़ तक लगभग एक चौथाई औद्योगिक-मजदूर उन कारखानों में काम करने लगे थे जहाँ कम्पनी-यूनियनें थीं। इनमें से लगभग दो-तिहाई यूनियनों की स्थापना उस समय हुई जबकि राष्ट्रीय औद्योगिक पुनरुत्थान अधिनियम लागू था। इनमें से अधिकांश की स्थापना हड़ताल होने के बाद या कारखानों में मजदूर-यूनियनों के आगे बढ़ जाने के बाद की गई। अधिकांश बड़ी बड़ी इस्पात, रबर, पैट्रोलियम और कैमिकल कम्पनियों में और बहुत सी यूटीलिटी-कम्पनियों तथा सभी प्रकार की वस्तु-निर्माण फर्मों में कम्पनी यूनियनें बन गईं। राष्ट्रीय पुनरुत्थान प्रशासन श्रम-बोर्डों का बहुत कुछ समय कम्पनी-यूनियनों सम्बन्धी धारा ७ए के अर्थ लगाने के बारे में यूनियनों और मालिकों के परस्पर विरोधी दावों से उत्पन्न विवादों को हल करने में लग जाता था।

राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध अधिनियम के अन्तर्गत विकास

राष्ट्रीय औद्योगिक पुनरुत्थान अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरों को जो संरक्षण दिया गया वह मई १९३५ में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अधिनियम को अवैध करार दिए जाने के कुछ महीने बाद कांग्रेस को यह प्रेरणा देने के लिए इतना स्वीकार्य हो गया था कि वह एक ऐसा कानून बनाए जिसमें सिर्फ मजदूरों के अधिकारों और सुविधाओं का ही जिक्र हो। राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध अधिनियम ने कर्मचारियों

को खुद को संगठित करने श्रम संगठन बनाने, उनमें शामिल होने और उनकी सहायता करने, अपनी पसद के प्रतिनिधियों की मार्फत सामूहिक सौदाबाजी करने तथा अन्य आपसी सहायता या संरक्षा के लिए मिल जुलकर काम करने के अधिकार की गारण्टी प्रदान की। लेकिन कानून बन जाने से ही उस पर तुरन्त पालन शुरू नहीं हो जाता है और लगभग दो साल तक इस अधिनियम पर बहुत से मालिकों के विरोध के कारण, जिन्हें इस बात का पूरा-पूरा विश्वास था कि अदालतें इस अधिनियम को अवैध करार देंगी, अमल रुका-सा रहा। उस समय इनके आश्चर्य का ठिकाना न रहा जब अप्रैल १९३७ में सर्वोच्च न्यायालय ने उसकी संवैधानिकता की पुष्टि कर दी और इसके बाद सर्वोच्च न्यायालय के कई फैसलों में अधिनियम के अन्तर्गत आनेवाले क्षेत्र को स्पष्ट कर दिया गया और उसे लागू करने के लिए बनाए गए बोर्ड के अधिकारों को मजबूत बना दिया गया।

राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध अधिनियम (वैगनर अधिनियम) श्रम को संगठित करने की दिशा में सरकार की महान् सहायता की ओर इंगित करता है। राष्ट्रीय यूनियनें सफलतापूर्वक इस्पात, आटोमोबाइल, रबर और बिजली के सामान जैसे विशाल उत्पादन वाले उद्योगों में प्रवेश कर गईं। दक्षिणी राज्यों के औद्योगिक केन्द्रों तथा उत्तरी राज्यों के बहुत से छोटे छोटे समुदायों में पहली बार मजदूर में मजदूर-यूनियनों के प्रति जागरूकता पैदा की गई। खेतिहर मजदूरों, शेयर क्रापरों और बेंत का काम करने वाले मजदूरों में यूनियन संगठन कुछ आगे बढ़ा। कोयला खानों में खनिकों को उन विभागों में संगठित किया गया जहाँ पहले मालिकों के विरोध और उसमें स्थानीय सरकारी अधिकारियों की सहायता के कारण यूनियनें बनाने में ठोस बाधा पड़ती थी। अखबारों के रिपोर्टरों, आफिसों में काम करने वाले लोगों तथा कुछ शहरों में खुदरा-क्लर्कों जैसे कुछ सफेदपोश कर्मचारियों में भी संगठन बनाने की दिलचस्पी पैदा हुई। संघीय सरकार के कर्मचारियों ने भी यूनियनें बनाईं। साथ ही पहली बार कई राज्यों और स्थानीय सरकारों के कर्मचारियों ने भी यूनियनों की स्थापना की।

संगठन सम्बन्धी इन आन्दोलनों के साथ ही कई हड़तालें भी हुईं। इनमें कुछ कर्मचारियों को यूनियनों के अन्तर्गत लाने के साधन के रूप में की गईं। कुछ अन्य हड़तालें तब की गईं जबकि मालिकों ने यूनियनों के अधिकांश प्रतिनिधि चुने जाने पर उन्हें मान्यता देने से इन्कार कर दिया। इसमें से अधिकांश ने हड़तालों में काम से बाहर आ जाने का तथा धरना देने का पारंपरागत तरीका अपनाया। लेकिन, बहुत-सी हड़तालें 'बैठे रहो' हड़तालें ही थीं और इनकी जनता ने बड़ी आलोचना की, लेकिन कुछ ही वर्षों में संगठन सम्बन्धी हड़तालों की संख्या कम हो गई, क्योंकि यूनियनें कर्मचारियों के चुनावों के द्वारा मान्यता प्राप्त करने तथा राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध बोर्ड द्वारा सर्टिफिकेट प्राप्त करने के लिए वैगनर अधिनियम

द्वारा निर्धारित कानूनी अधिकारों का लाभ उठा सकी थीं।

'सिओ' (औद्योगिक संगठनों की कांग्रेस) का निर्माण

राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध अधिनियम पास होने और उसकी वैधता घोषित किए जाने के साथ-साथ स्वयं मजदूर आन्दोलन में भी बड़े परिवर्तन हो गए थे। मजदूर आन्दोलन के प्रारंभ से ही इस बारे में मतभेद रहा है कि यूनियनों का संगठन धन्धेवार अथवा शिल्पवार किया जाए या आस-पास के उद्योगों की दृष्टि से किया जाए। 'एफेल' की यूनियनें मुख्यतः शिल्पवार स्थापित की हुई यूनियनें थीं यद्यपि कुछ औद्योगिक आधार पर भी स्थापित की गई थी और अन्य यूनियनों ने धन्धे की परवाह किए बिना शनैः-शनैः कारखाने या उद्योग में काम करने वाले सभी कर्मचारियों को शामिल कर लिया।

राष्ट्रीय पुनरुत्थान प्रशासन के दौरान जब सामूहिक उत्पादन के उद्योगों में यूनियन संगठित करने का काम हाथ में लिया गया तब शिल्प बनाम औद्योगिक यूनियनवाद का प्रश्न तीव्र हो उठा। १९३४ में 'एफेल' के सम्मेलन में एक प्रस्ताव पास किया गया जिसमे स्वीकार किया गया था कि 'उद्योगों में लाखों आदमियों के काम के स्वरूप में इस कदर परिवर्तन होने लगा है कि उन्हें शिल्प यूनियनों में संगठित करना कठिन अथवा असम्भव हो गया है।" किन्तु इसी प्रस्ताव में कहा गया "हम ऐसी नीतियों का निर्माण करना अपना कर्तव्य समझते हैं जिसमें शिल्पवार संगठित सब ट्रेड यूनियनों के कार्यक्षेत्र सम्बन्धी सब अधिकारों की रक्षा की गई हो।" १९३५ के सम्मेलन में जब कि रबड़ आॅटोमोबाइल, रेडियो तथा अन्य यूनियनों में उद्योग के साथ सहवर्ती कार्यक्षेत्र से इन्कार किया गया तो यह विवाद उग्र हो उठा।

इस सम्मेलन के एक मास पश्चात् ए० एफ० एल० की आठ यूनियनों के अध्यक्षों ने जान एल० लेविस की प्रेरक शक्ति और नेतृत्व के मातहत एक औद्योगिक संगठन समिति की स्थापना की, जिसका उद्देश्य "सामूहिक उत्पादन वाले तथा अन्य उद्योगों में असंगठित कर्मचारियों का औद्योगिक आधार पर संगठन स्थापित करना था।" ए० एफ० एल० ने इस समिति को दोहरे स्वरूप वाला समझा और निश्चित रूप से उसे अपनी सफलता और भलाई के लिए खतरनाक समझा तथा मई १९३८ में समिति में भाग लेने वाली यूनियनों को अपने संगठन से निकाल दिया। कुछ महीने बाद उस समय समिति में शामिल ३२ राष्ट्रीय यूनियनों और उनकी नगर व राज्य शाखाओं ने बाकायदा अपना सम्मेलन किया और औद्योगिक संगठनों की कांग्रेस कायम की।

इस कांग्रेस के बनने के बाद सामूहिक उत्पादन वाले उद्योगों में यूनियनों का चामत्कारिक विकास हुआ। किन्तु नए मजदूर आन्दोलन का वेग और प्रभाव इसकी तात्कालिक सदस्य संख्या से अधिक विस्तृत था। बहुत-सी पुरानी शिल्प यूनियनों ने अपेक्षाकृत नई यूनियनों की चुनौती को स्वीकार करके अपना कार्य-क्षेत्र बढ़ा लिया

और अपने सदस्यों में अर्ध दक्ष एवं अदक्ष मज़दूरों को भी शामिल कर लिया और इस प्रकार कई कारखानों में वे औद्योगिक यूनियनों के रूप में काम करने लगीं। इसी प्रकार सी० आई० ओ० में कुछ नवयुवक नेताओं ने जो साहस और तेज प्रदर्शित किया उन्होंने अन्य यूनियन नेताओं को अपने सदस्यों को अधिक लाभ प्रदान करने के लिए प्रयत्न करने को प्रेरित किया।

पर्ल हार्बर पर आक्रमण के समय सी० आई० ओ० से सम्बद्ध यूनियनें इस्पात, ऑटोमोबाइल, रबड़ तथा सामूहिक उत्पादन के अन्य सब बड़े कारखानों में भलीभाँति कायम हो चुकी थीं और जब युद्ध और फैला तो 'एफेल' तथा 'सिओ' दोनों नए विमान, जहाज-निर्माण, नौसैनिक व अन्य युद्धोपियोगी कारखानों में ठेका सम्बन्ध प्राप्त करने में सफल हो गए।

दूसरा विश्वयुद्ध और उसके बाद

श्रम संगठनों की सभी शाखाओं ने युद्धोत्पादन कार्यक्रम के विविध दौरों में सक्रिय हिस्सा लिया। शुरू में राष्ट्रपति रूजवेल्ट ने यह संकेत दिया कि नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट, फेयर लेबर स्टैण्डर्डस ऐक्ट तथा पब्लिक कण्ट्रैक्ट्स ऐक्ट ने मजदूरों को जो संरक्षण प्रदान किए हैं उन्हें तिलांजलि नहीं दी जानी है, बल्कि उनका हौसला बढ़ाने और उत्पादन की कार्य-कुशलता को उन्नत करने के लिए उनका उपयोग किया जाएगा। युद्ध तथा नौसेना विभागों ने श्रम संगठनों के साथ सामान्यतः सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध रखे जिन्होंने श्रम सम्बन्धी योजनाएँ बनाने और और उनका संचालन करने के लिए और यूनियनों तथा सैनिक अधिकारियों के बीच मतभेद दूर करने के लिए अपने वाशिंगटन स्थित हैडक्वार्टर में तथा महत्त्वपूर्ण उत्पादन केन्द्रों पर श्रम सम्बन्ध विशेषज्ञ नियुक्त किए। हौसला बढ़ाने के लिए यूनियन नेताओं को प्रशिक्षण केन्द्रों में और विदेशों के युद्ध क्षेत्रों में ले जाया गया जहाँ वे स्वयं अपनी आँखों से यह देखें कि बन्दूकों व गोला बारूद का किस प्रकार उपयोग किया जा रहा है और वे युद्धोत्पादन की आवश्यकता के बारे में अपने आप जानकारी प्राप्त करें।

त्रिपक्षीय नेशनल वार लेबर बोर्ड में जो 'श्रम सम्बन्धी विवादों के लिए सर्वोच्च न्यायालय' के रूप में स्थापित किया गया था, श्रमिकों को सरकारी प्रशासन में प्रत्यक्ष हिस्सेदारी प्रदान की गई। जब तक इस बोर्ड ने अपना कार्यक्षेत्र इसके मूल उद्देश्यों तक सीमित रखा तब तक उसे श्रम संगठनों ने प्रबन्धक, मजदूर तथा सरकार के बीच ऐच्छिक सहयोग का उदाहरण समझ कर उसका सोत्साह समर्थन किया। किन्तु बोर्ड को प्रशासन सौंपे जाने के बाद उससे काफी असन्तोष पैदा हुआ।

युद्ध के बाद का तनाव

जब जापान पर अंतिम बम गिराया गया तब यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग जैसी चीज जिसे युद्ध के दौरान बढ़ाया गया था, हमारे उद्योगों के बड़े भाग से लोप हो

गई। मजदूरी स्थरीकरण कार्यक्रम के अन्तर्गत मजदूर अधिकाधिक जिद्दी हो गया था तथा जब ओवरटाइम और अन्य युद्ध-बोनस आदि का भुगतान खत्म हो गया तब उन्होंने अपनी मजदूरी की दर बढ़ाने के लिए निश्चय कर लिया। इसके अतिरिक्त वे इस बात पर जोर देते थे कि मालिक लोग, जिन्होंने युद्धकाल में बहुत मुनाफा इकट्ठा किया था और जो बढ़े हुए उत्पादन के युग की कल्पना कर रहे थे, मूल्य स्पष्टीकरण कार्यक्रम को खतरे में डाले बिना वेतन में वृद्धि कर सकते थे। दूसरी ओर मालिकों का कहना था कि ऐसा करना असंभव है। उन्होंने इसका एक कारण यह बताया कि मजदूर कार्यक्षमता में गिरावट आ गई है। उनका कहना था कि युद्धकाल में नौकरियाँ बहुत अधिक होने के कारण कार्यक्षमता में यह गिरावट आई।

मजदूरी सम्बन्धी विवादों के पीछे यह पुरानी और अनसुलझी समस्या थी कि मैनेजमेंट के आवश्यक कर्तव्य और विशेषाधिकार क्या हैं तथा कारखाने की नीतियों के निर्माण तथा प्रशासन में मजदूर कितना और किस प्रकार का कार्य अदा करेगा। यह सामूहिक सौदेबाजी की व्याख्या करने का एक मामला है तथा बहुत से मालिक जो यह कहते थे कि वे सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धान्त को पसन्द करते हैं कारखाने के मैनेजमेंट से सम्बन्धित महत्त्वपूर्ण मामलों पर अपनी यूनियनों से भारी मतभेद रखते थे।

इस आशा से कि इन बड़ी-बड़ी समस्याओं का कोई-न-कोई काम चलाऊ हल निकल सकता है, राष्ट्रपति ट्रूमैन ने नवम्बर १९४५ में औद्योगिक संबन्धों के बारे में एक मजदूर मैनेजमेंट सम्मेलन बुलाया। कई सप्ताहों के विचार-विमर्श के बाद सम्मेलन कार्यक्रम में दिए गए 'मैनेजमेंट का प्रबन्ध करने का अधिकार' सम्बन्धी विषय पर मजदूर और मैनेजमेंट में कोई समझौता न होने पर स्थगित हो गया। यह सम्मेलन निराशाजनक रहा क्योंकि इससे उद्योग और मजदूरों की बड़ी-बड़ी विशिष्ट समस्याओं पर मतैक्य स्थापित न हो सका। लेकिन, पहले विश्वयुद्ध के बाद के इसी प्रकार के सम्मेलन के विपरीत इसमें सामहिक सौदेबाजी के अधिकार या सिद्धांतों पर कोई मतभेद नहीं था।

१९४७ का श्रम मैनेजमेंट सम्बन्ध कानून

मजदूरों का असन्तोष सन् १९४५-१९४६ की सर्दियों और पतझड़ में हुई अनेक और लम्बी हड़तालों में प्रकट हुआ। हड़तालों से मजदूरी के स्तरों में आम वृद्धि हुई लेकिन यह वास्तविक विजय नहीं थी क्योकि इसके साथ ही मूल्य नियंत्रण को ढीला कर दिया गया था और रहन-सहन का खर्च बढ़ गया था। १९४६ के चुनावों के बाद संगठित श्रम को उस समय गंभीर धक्का लगा जबकि अनुदार रिपब्लिकनों का कांग्रेस पर नियंत्रण हो गया। ८० वीं कांग्रेस ने लगभग उनमें से कोई कानून नहीं बनाया जो कि यूनियनों ने युद्धकाल की

अर्थव्यवस्था को आसानी से शान्तिकाल की अर्थव्यवस्था में बदलने के लिए सुझाए थे। मूल्यों के नियन्त्रण, पूर्ण रोजगार की गारटी, न्यूनतम कानूनी वेतन स्तर बढ़ाने, सामाजिक सुरक्षा और बेरोजगारी लाभों में ढील करने और उनका विस्तार करने, स्वास्थ्य बीमा और मकान निर्माण कार्यक्रमों की व्यवस्था करने के प्रस्तावित विधेयक या तो अस्वीकार कर दिए गए या फिर इनमें इस हद तक संशोधन कर दिया गया कि वे संगठित मजदूरों द्वारा प्रस्तावित मूल विधेयकों से बिलकुल ही नहीं मिलते थे।

संगठित मजदूरों को नए लाभ दिलाने वाले प्रस्तावित विधेयकों पर कांग्रेस की निष्क्रियता से कहीं अधिक निराशा इस बात से हुई कि उसने एक नया श्रम संबन्ध कानून बना दिया जिससे १९३५ के वैगनर कानून का दर्शन एकदम उल्टा हो गया और १९३२ के अदालती आदेश विरोधी कानून के कुछ हिस्से रद्द कर दिए गए। वैगनर कानून का सम्बन्ध सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया की स्थापना से था और उसके नियमों का सम्बन्ध मालिकों की उन प्रथाओं को दूर करने से था, जिनसे मजदूरों की सामूहिक सौदेबाजी करने की क्षमता में बाधा पड़ती थी। सन् १९४७ के टैफ्ट-हार्टले अधिनियम के अनुसार सरकार का नियन्त्रण सामूहिक सौदेबाजी की शर्तों की स्थापना से बढ़कर सामूहिक सौदेबाजी के कारणों की वास्तविक शर्तों तक फैल गया। उसके अतिरिक्त उसने कुछ किस्म की यूनियन की गतिविधियों पर भी पाबंदियाँ लगा दीं।

कांग्रेस के अधिकांश सदस्यों का कहना था कि सन् १९४७ के टैफ्ट-हार्टले अधिनियम का, जो राष्ट्रपति ट्रूमैन के निषेधाधिकार के ऊपर बनाया गया था उद्देश्य मालिकों और मजदूरों के बीच सौदेबाजी के अधिकारों की समानता की पुनःस्थापना करना था जिससे कि पिछले कानून द्वारा यूनियनों को दिए गए एक-पक्षी संरक्षण में सुधार कर दिया जाए। संगठित मजदूरों ने कहा कि यह यूनियनों से बदला लेने की कार्रवाई थी और उन्होंने इसकी 'स्लेव लेबर ऐक्ट' के रूप में भर्त्सना की तथा इसको रद्द करने के लिए तुरन्त ही आंदोलन आरम्भ कर दिया।

सिओ और साम्यवादी

जब अमेरिकी साम्यवादी दल ने, सम्भवतः मास्को के आदेश के अन्तर्गत, अपने असफल दुहरे यूनियनवाद (ट्रेड यूनियन यूनिटी लीग) को त्याग दिया तो उसने नव-निर्मित लड़ाकू सिओ (औद्योगिक संगठनों की कांग्रेस) में अपनी 'अन्दर से छेद करने' की कार्रवाईयों के लिए अच्छा अवसर पाया। चूंकि नए आंदोलन को उत्साही नेताओं की जरूरत थी, उसे अपने साम्यवादी सदस्यों की संगठन करने की दक्षता और अपार उत्साह से लाभ उठाकर खुशी हुई और उसने यह धारणा बना ली कि राज-नीतिक-मतभेदों को नजरन्दाज किया जा सकता है। आरम्भ में इसके संगठन सम्बन्धी अनेक आंदोलनो में साम्यवादी आगे-आगे थे तथा युद्ध के दौरान अपने मित्र राष्ट्र रूस के प्रति सद्भावना के वातावरण से लाभ उठाकर, उन्होंने सिओ की विभिन्न

यूनियनों में और स्वयं सिग्रो की उच्च परिषदों में नेताग्रों के स्थान प्राप्त कर लिए। मजदूरों की एकता की आवश्यकता के बारे में तीव्र आंदोलन करके सिग्रो के अन्दर एक सुगठित और अच्छी तरह अनुशासित गुट तैयार करने में समर्थ रहे लेकिन यह गुट कभी भी उसके मजदूर-यूनियन कार्यक्रम से अपने को आत्मसात् नहीं कर सका।

यद्यपि सिग्रो के अन्दर अधिकांश गैर-साम्यवादी तत्त्व यह समझते थे कि साम्यवादियों की मौजूदगी लोकतन्त्री यूनियनवाद के लिए बराबर एक खतरा है तो भी उनको तब तक सहन किया जाता रहा, जब तक 'पार्टी की लाइन' सिग्रो की आधारभूत नीति से नहीं टकराई। कुछ ठोस और विशिष्ट मामलों पर अपरिहार्य और अन्तिम संघर्ष हुआ। ये मामले उन्हीं मतभेदों के प्रतीक थे जिन्होंने समस्त विश्व को दो विरोधी कैम्पों में बाँट रखा था।

पहला ठोस प्रश्न जिसने सिग्रो के अन्दर चिरकाल से सुलगती आग को उघाड़ दिया, युद्ध-जर्जर यूरोप के पुनरुत्थान में सहायता देने के लिए मार्शल योजना की पुष्टि का प्रश्न था। सिग्रो के १९४७ के सम्मेलन में, जिसमें सरकारी कार्यक्रम की पुष्टि कर दी गई, हुई बहस ने स्पष्ट प्रकट कर दिया कि सिग्रो के कौन-कौन अधिकारी मार्शल योजना और अटलाण्टिक संधि के प्रति रूस के विरोध का समर्थन कर 'पार्टी की लाइन' का अनुसरण कर रहे हैं।

जिस निर्णायक प्रश्न ने सिग्रो के साम्यवादी और गैर-साम्यवादी तत्त्वों में अन्तिम संघर्ष उत्पन्न कर दिया वह था ट्रेड यूनियनों के विश्व संघ के साथ सम्बद्धता का प्रश्न। १९४५ के जिन कुछ महीनों में संयुक्त विश्व की आशा उत्पन्न हुई उनमें विभिन्न देशों के मजदूर आंदोलनों ने ट्रेड यूनियनों का एक नया विश्व संघ (वर्ल्ड फेडरेशन आव ट्रेड यूनियन्स) बनाया। 'एफेल' इस संघ में कभी शामिल नहीं हुआ किन्तु सिग्रो इसका उत्साही सदस्य बन गया। यह शीघ्र ही स्पष्ट हो गया कि विश्व संगठन पर रूसी सदस्य हावी हो रहे थे और १९४९ में सिग्रो, ब्रिटिश तथा अन्य राष्ट्रीय संघों ने ट्रेड यूनियनों के विश्व संघ से औपचारिक रूप में अपना नाता तोड़ लिया। सिग्रो के अन्तर्गत साम्यवादी-प्रभुत्व वाली यूनियनों ने इस निर्णय पर अमल करने से इन्कार कर दिया और डब्ल्यू० एफ० टी० यू० तथा उसके सहायक संगठनों के साथ सम्बन्ध बनाए रखने के अपने अधिकार पर बल दिया। तब १९४९ के सिग्रो सम्मेलन में निर्णयात्मक कदम उठाया गया जबकि संविधान में संशोधन कर प्रशासनिक बोर्ड को किसी भी यूनियन को साम्यवादी-समर्थक कार्यों के लिए निष्कासन का अधिकार दिया गया। आगामी महीनों में ११ यूनियनों का चार्टर (अधिकार-पत्र) वापस ले लिया गया।

यूनियनों में भ्रष्टाचार

मजदूर आंदोलन में, विशेषकर ट्रक परिवहन जहाज-परिवहन निर्माण तथा

पोशाक उद्योगों की यूनियनों में भ्रष्टाचार व ठगी सदा ही एक समस्या रही है। यह आधुनिक अमरीकी समाज के उन क्षेत्रों में सिर्फ एक क्षेत्र है जिनमें भ्रष्टाचार खूब चलता है किन्तु भ्रष्टाचारियों के हथकण्डों से अन्य व्यक्तियों की अपेक्षा यूनियनों व उनके सदस्यों को ज्यादा नुकसान उठाना पड़ता है। मजदूरों में ठगी करने वाले लोग, जिनमें से अधिकांश ने अनेक जुर्म किए होते हैं, मजदूर आंदोलन में घुस आते हैं और वे या तो मौजूदा संगठनों पर 'कब्जा' कर लेते हैं या पैसा हथियाने के लिए 'कागजी' संगठन बना लेते हैं। यूनियनकोषों की सीधी चोरी कर लेने के अलावा बेईमान यूनियन अधिकारी रिश्वत की एवज में मालिकों के साथ प्रायः हीनकोटि के करारों पर दस्तखत कर देते हैं और इस प्रकार मजदूरों को उससे कहीं कम तनख्वाह और कहीं अधिक खराब शर्तों पर काम करते रहने को मजबूर करते हैं जितनी उन्हें एक ईमानदारी से किए गए सामूहिक समझौते के अन्तर्गत प्राप्त हो सकती थी। जबसे अनेक यूनियनों ने सामूहिक सौदेबाजी से तय करके पेंशन तथा कल्याण कोषों का प्रशासन अपने हाथ में ले लिया है, तब से बेईमानी करने के अवसर और प्रलोभन बहुत बढ़ गए हैं।

अपने सब कुटिल रूपों में यह भ्रष्टाचार और ठगी सन् १९५५ में और उसके बाद के वर्षों में सीनेट कमेटी में हुई सुनवाइयों की बदौलत आम जनता के सामने आई। अधिकांश साक्षियाँ टीम्स्टर्स यूनियन के उच्च अधिकारियों के बारे में थीं किन्तु आधी दर्जन अन्य यूनियनों का घोटाला भी सामने आया। 'एफेल'-सिओ के अधिकारियों ने "जहाँ कहीं भी भ्रष्टाचार विद्यमान हो, उसका पूरा भंडाफोड़ किए जाने का" स्पष्ट शब्दों में समर्थन किया और जब कभी उनसे कहा गया उन्होंने सीनेट की कमेटी के साथ सहयोग किया। अपना घर खुद साफ करने के प्रयत्न में प्रशासनिक परिषद् ने एक आचार संहिता बनाई और सदस्यों की शिकायतों पर कार्रवाई करने तथा जब कभी जरूरी समझा जाए अपने से ही जाँच-पड़ताल करने के हेतु एक नैतिक आचरण समिति कायम की। १९५७ के ए०एफ०एल०-सिओ सम्मेलन तक सीनेट कमेटी और अपनी निजी कमेटियों में हुई सुनवाई के फलस्वरूप प्रकट रहस्य इतने भयानक थे कि सम्मेलन ने टीम्स्टर्स यूनियन तथा दो अन्य छोटी यूनियनों को संघ से निकालने तथा कई अन्य को कसौटी पर रखने का निश्चय किया।

लैण्ड्रम-ग्रिफिन अधिनियम

इसी सम्मेलन ने जहाँ अपने से सम्बद्ध यूनियनों में भ्रष्टाचार के विरुद्ध कठोर कदम उठाया वहाँ उसने यह आशंका भी व्यक्त की कि मैक्क्लेलन कमेटी स्वयं को कहीं 'राजनीतिक बदले' का साधन और 'यूनियन विरोधी प्रस्तावों के प्रदर्शन मंच' न बन जाने दे। कांग्रेस के अगले दो अधिवेशनों में उसने उस बिल को कानून बनने से रोकने का जोरदार प्रयत्न किया जिसका उद्देश्य भ्रष्टाचार मिटाने से कहीं

अधिक था। कई वर्ष पूर्व ए० एफ० एल०-सिम्रो ने वित्तीय प्रतिवेदन दर्ज करने और अधिकारियों के दुराचरण को दण्डित करने के लिए एक कानून बनाने की सिफारिश की थी। यह स्वयं ही मजदूरों की इस परम्परागत नीति से भिन्न बात थी कि "यूनियनों के आन्तरिक मामलों में सरकार का कोई हस्तक्षेप नहीं होना चाहिए," किन्तु ८६वीं कांग्रेस ने जिन अनेक बिलों पर विचार किया उनमें यूनियनों की कुछ 'ऐसी गतिविधियों' पर प्रतिबन्ध लगाने की बात भी थी जिन्हें वे १०० वर्षों से करती आई थीं और उनमें टाफ्टर-हार्टले ऐक्ट के प्रतिबन्धों को, जिन्हें यूनियनें पहले ही बोझिल समझती थीं, और बड़ा करने के प्रस्ताव थे।

कांग्रेस में यह संघर्ष बहुत देर तक चला तथा काफी जोर का रहा और जब अन्त में लैण्ड्रम-ग्रिफिन ऐक्ट पास हुआ तो मजदूरों ने इसे अपनी एक बड़ी पराजय समझा, यद्यपि कुछ प्रस्तावित कठोर कदम इसमें शामिल नहीं किए गए। इस ऐक्ट की मूल विशेषता यह थी कि इसने 'मजदूरों के सदन में' सरकारी प्रवेश द्वार खोल दिए। नौरिस-ला-गार्डिया तथा टाफ्ट-हार्टले ऐक्ट जैसे पहले कानूनों के कार्यक्षेत्र यूनियनों की बाह्य गतिविधियों तक, विशेष कर मालिकों के साथ उनके व्यवहार तक, सीमित थे। १९६० से सरकार ने इस विषय में नियम बना दिए कि यूनियन अधिकारियों का चुनाव कैसे होगा, कैसे उन्हें हटाया जा सकेगा, कोष का संचालन किस प्रकार किया जायगा, किन परिस्थितियों में कोई यूनियन अपनी स्थानीय शाखा के चार्टर को वापस ले सकती है और जो सदस्य अपनी यूनियनों के अधिकारियों की आलोचना करें उनकी सुरक्षा के लिए क्या प्रक्रियाएँ होंगी। नया कानून इस बात का स्पष्ट अंगीकरण है कि कम्पनियों और वित्तीय संस्थाओं की तरह मजदूर यूनियनों का स्वरूप भी अर्ध-सार्वजनिक है और इसलिए उन पर भी सरकार की निगरानी रहनी चाहिए।

फूट और एकता

औद्योगिक संगठनों की कांग्रेस के निर्माण के बाद २० वर्ष तक अमरीका का मजदूर आन्दोलन कई कैम्पों में बँटा रहा। अमेरिकन फैडरेशन आव लेबर इनमें सबसे प्रमुख बना रहा यद्यपि सिम्रो सामूहिक उत्पादन के बड़े उद्योगों में दृढ़ता से स्थापित हो गई थी और उसका प्रभाव उससे भी अधिक बढ़ गया था, जितना उसकी सदस्य संख्या से जाहिर होता था। अदक्ष और अर्धदक्ष मजदूरों के विशाल समूहों को संगठित करने में आक्रामक रूप से प्रवृत्त सिम्रो ने दक्ष कर्मचारियों की भी उपेक्षा नहीं की थी। यद्यपि इसका बुनियाद औद्योगिक यूनियनवाद पर रखी गई थी तो भी यह शीघ्र ही इस नतीजे पर पहुँच गई कि मजदूरों का संगठन करने के लिए कोई एक ही फारमूला नहीं है, फलस्वरूप इसने सब प्रकार की यूनियनों को शामिल करना शुरू कर दिया जिनमें शिल्प, औद्योगिक तथा दोनों प्रकार की मिली-जुली यूनियनें शामिल थीं। आत्मरक्षा के लिए 'एफेल' ने श्रमिकों के विशाल समुदायों

की आवश्यकताओं के प्रति वाणी से ही नहीं, कर्म से भी सहानुभूति दिखानी शुरू कर दी और उससे सम्बद्ध अनेक यूनियनों ने, जिनके दरवाजे अब तक शिल्पियों के अतिरिक्त अन्य श्रमिकों के लिए बन्द थे, सब तबके के मजदूरों की उत्सुकता से भर्ती शुरू कर दी। दगार के कुछ वर्षों बाद ए० एफ० एल० तथा सिओ के ढांचे और कार्यक्रम में कुछ भी फर्क नहीं रह गया।

शनैः शनैः स्थानीय व राष्ट्रीय स्तर पर दोनों ग्रुप विशेष रूप से विधि-निर्माण और राजनैतिक मामलों में संयुक्त प्रयत्न अधिकाधिक संख्या में करने लगे और शीघ्र दोनों संगठनों में एकता स्थापित करने के विषय में बहुत चर्चाएं होने लगीं। चूंकि दोनों ही संगठनों का बहुत से एक-से उद्योगों और धन्धों मे विस्तार हो गया था इस लिए संघर्षपूर्वक हासिल किए गए कार्य-क्षेत्रों में एक दूसरे को हिस्सा बँटाने देने के लिए उच्च नेताओं के नाजुक निर्णयों की और साधारण सदस्यों के समर्थन की जरूरत थी जिनके रोजगार दाँव पर लगे हुए थे।

ढांचे की एकता के लिए पहला व्यावहारिक कदम विभिन्न प्रतिद्वन्द्वी यूनियनों को विरामसंधि की शर्तों पर राजी करना था—अर्थात्, वे एक दूसरे पर आक्रमण बन्द कर दें तथा सहयोगात्मक कार्रवाई के लिए एक काम-चलाऊ आधार तैयार करलें। प्रतिद्वन्द्विता से इज्जत और पैसा दोनों की हानि हो रही थी। यह बताया गया कि तीन वर्ष की अवधि में यूनियनों ने दूसरों पर आक्षेप करने और दूसरों के आक्षेपों से अपना बचाव करने में १ करोड १० लाख डालर खर्च किये। १९५३ में ए० एफ० एल० तथा सिओ दोनों के सम्मेलनों के परस्पर आक्षेप न करने का एक समझौता मन्जूर कर लिया जिसमें कहा गया कि कार्य क्षेत्र का अन्तिम निर्णय एफेल तथा सिओ के अध्यक्षों द्वारा मनोनीत निर्णायक के सुपुर्द किया जाएगा। यह समझौता यद्यपि ऐच्छिक था तो भी अनेक यूनियनों ने अपने कार्य-क्षेत्र सम्बन्धी झगड़ों का समाधान करने में इस मशीनरी का उपयोग किया।

एफेल–सिओ का निर्माण

सर्वोच्च स्तर पर एकता उस समय स्थापित हुई जबकि १९५५ में दोनों संगठनों के सम्मेलनों ने विलय की प्रक्रिया के द्वारा एक मजदूर यूनियन केन्द्र बनाने का फैसला किया जिसमें प्रत्येक सम्बद्ध यूनियन की अखंडता को बनाए रखने की व्यवस्था थी। इसका जो नाम रखा गया उसमें समानता के आधार पर एकता निहित थी न कि बड़े संगठन 'एफेल' में छोटे संगठन 'सिओ' का विलय, जिसके लिए 'एफेल' कई वर्षों तक कोशिश करता रहा था। इस प्रकार १८८१ में स्थापित अमेरिकी श्रम संघ (एफेल) और १९३५ में स्थापित औद्योगिक संगठन कांग्रेस (सिओ) के मिल जाने से २० साल पुरानी फूट खत्म हो गई। लेकिन १,५०,००,००० सदस्यों के इस संगठन में यूनाइटेड माइन वर्कर्स, रेलरोड ब्रदरहुड्स, तथा कई अन्य स्वतंत्र यूनियनें शामिल नहीं हुई। इसके अलावा विलय के दो साल बाद ही नए

संगठन ने उस समय १० लाख से अधिक सदस्य खो दिए जबकि उसने टीम्सटर्स यूनियन तथा कई अन्य यूनियनों को भ्रष्टाचार के कारण निष्कासित किया।

'एफेल-सिम्रो' के संविधान में धंधा और औद्योगिक यूनियनों के समान दर्जे की व्यवस्था है। इसमें वर्तमान यूनियनो को अपनी इच्छा से बने रहने की व्यवस्था है। राज्य संघों और स्थानीय केन्द्रीय संस्थाओं को दो साल में मिल जाने की व्यवस्था की गई थी हालाँकि सभी राज्य संघों की एकता वास्तव में ६ साल बाद स्थापित हो सकी। सर्वोच्च स्तर पर एकता हो जाने से अनेक दुहरी यूनियनों का विलय सुविधाजनक हो सका जो कि एक ही उद्योग और धंधे में अलग-अलग 'एफेल' और 'सिम्रो' के संगठनों के रूप में काम कर रही थीं। लेकिन, एक केन्द्रीय श्रम संगठन बना देने से ही धंधा तथा औद्योगिक यूनियनों के बीच कार्यक्षेत्र सम्बन्धी तथा एक दूसरे के क्षेत्र में आ जाने वाले विवादों की समस्या हल नही हुई तथा यूनियन अधिकारियों और यूनियनों के सम्मेलनों को इन झगड़ों से निबटने तथा उनके हल के लिए योजनाएँ तैयार करने में बहुत समय लगा। वर्तमान फार्मूले के अनुसार ऐसे विवाद बाहरी निर्णायक के सुपुर्द किए जाने की तथा अन्तिम अपील 'एफेल-सिम्रो' के कार्यकारिणी बोर्ड से करने की व्यवस्था है।

लेकिन, स्वतंत्र यूनियनें इन सम्बद्ध संगठनों द्वारा स्थापित नियंत्रणों के अन्तर्गत नहीं आतीं। जब से टीम्सटर्स यूनियन को निष्कासित किया गया तब से उसने अपने क्षेत्र में उन सभी मजदूरों को शामिल करने का दावा किया है जिन्हें वह अपना सदस्य बनाने के लिए प्रेरित कर सकती है। यूनाइटेड माइन वर्कर्स ने भी खान-उद्योग से बाहर के सदस्य भर्ती किए हैं, और हवाई में वेस्टकोस्ट लाँगशोरमैन्स यूनियन के सदस्य लांगशोरमैनों के अतिरिक्त अन्य लोग भी हो गए हैं। इस जटिल समस्या का, जिसकी तुलना संयुक्त राष्ट्र संघ के समक्ष उपस्थित समस्या से की जा सकती है, यह एक ही पहलू है। क्या सभी यूनियनों और राष्ट्रों को इस आशा से कि उन्हें एक पटरी पर लाया जा सकता है, एक संस्था में शामिल करना अच्छा होगा या फिर उन्हें उनके गलत कामों के लिए दंडित करने के लिए अलग रखना या निष्कासित करना अच्छा होगा ?

आज का श्रम आन्दोलन

सन् १९३५ और १९५५ के २० वर्षों की अवधि में मजदूर यूनियनों की सदस्य संख्या और उनके प्रभाव की वृद्धि को असाधारण कहा जा सकता है। हमारी निजी उद्योग प्रणाली जिस तरह से काम करती है, इससे उसमें एक क्रांतिकारी परिवर्तन हुआ है। इससे शक्ति के राजनीतिक संतुलन पर असर पड़ा है तथा इसने

अनेक आर्थिक तथा सामाजिक सुधारों को बड़ा प्रभावित किया है। इसने सभी मज़दूरों, यूनियन-सदस्यों और गैर यूनियन-सदस्यों के दृष्टिकोण को बदल दिया है।

मालिक लोग किन्हीं निश्चित मसलों पर यूनियनों का विरोध जारी रखे हैं लेकिन अब इनमें से अधिकांश एक-पक्षीय आधार पर मजदूरी तथा काम की हालतों को तय करने के 'स्वाभाविक अधिकार' की दुहाई नहीं देते हैं। देश का कानून स्पष्ट शब्दों में यह ऐलान करता है कि मजदूरों को यूनियनें बनाने तथा सामूहिक सौदेबाजी करने का अधिकार है, हालांकि कानूनों की कुछ व्यवस्थाएँ मजदूरों को अपने अधिकारों पर पूरी तरह अमल करने पर कुछ नाजायज पाबंदियाँ लगाती मालूम पड़ती हैं। राजनीतिक दृष्टि से यूनियनें ऐसी शक्ति बन गई हैं जिनका ध्यान रखना पड़ता है, कम से कम चुनाव-आंदोलनों के दौरान। बड़ी संख्या में मजदूर अब काम के समय अनुचित व्यवहार से रक्षा के लिए यूनियनों पर अपने 'राड और स्टाफ' के रूप में निर्भर करने लगे हैं। यहाँ तक कि उन कारखानों में जहाँ मजदूर संगठित नहीं हैं, मालिकों को यह मालूम है कि यदि उनकी शर्तें बहुत ज्यादा असंतोषजनक हो जाएँगी तो वहाँ भी यूनियनें बन सकती हैं।

यूनियनों के विकास और समृद्धि का प्रत्यक्ष प्रमाण वाशिंगटन और अन्य स्थानों पर उनके प्रभावशाली प्रधान कार्यालय, उनके कर्मचारियों की संख्या, और उनके अधिकारियों को दिए जाने वाले वेतन हैं। अनेक बड़ी-बड़ी यूनियनों का प्रशासन एक बड़े व्यापार-निगम के समान ही है। अपने से सम्बद्ध स्थानीय यूनियनों का निरीक्षण करने तथा उन्हें सहायता देने के लिए संगठन-कर्त्ताओं के परम्परागत स्टाफ के अतिरिक्त राष्ट्रीय यूनियनों को अब अपने कल्याण कोषों का प्रशासन करने के लिए वित्त विशेषज्ञों की, अपने अनेक प्रकाशनों के लिए प्रचार-कर्मचारियों की, यूनियन सम्बन्धी कानूनों की बारीकियों पर सलाह देने और उनके हितों की रक्षा के लिए वकीलों की तथा कानून के अन्तर्गत रिपोर्ट देने की आवश्यकता से बढ़े हुए कागजी काम को निबटाने के लिए बहुत से क्लर्कों की जरूरत होती है।

अब यूनियनों को चूँकि अपेक्षाकृत अच्छी हैसियत और स्थिरता प्राप्त हो गई है इसलिए इस विषय में कुछ चिन्ता भी उत्पन्न हो गई है कि शायद वे १९३० और १९४० के दशकों की सी उग्रता और तेज न खो बैठी हों। सिओ यूनियनों का संगठन करने वाले नौजवान उत्साही नेता अब उतने ही बूढ़े हो चले हैं जितने भूतपूर्व ए० एफ० एल० यूनियनों के नेता, और कुछ प्रेक्षकों का कहना है कि उनके दृष्टिकोणों में वही संकीर्णता (जो सिर्फ यूनियन सदस्यों को लाभ पहुँचाना ही अपना ध्येय मानते हैं) आ गई है जो न्यूडील के पहले की यूनियनों में थी। कारण कुछ भी हो, यूनियनों के विकास की गति में शिथिलता आ गई है।

तालिका १

सन् १९०० से १९६२ तक अमरीका में यूनियनों की सदस्य संख्या*

वर्ष	सदस्य	वर्ष	सदस्य
१९००	८,६८,५००	१९३६	४७,००,०००
१९०५	२०,२२,३००	१९३९	८२,००,०००
१९१०	२१,४०,५००	१९४२	१,२०,००,०००
१९१५	२५,८२,६००	१९४५	१,३६,००,०००
१९१७	३०,६१,४००	१९४८	१,४६,००,०००
१९२०	५०,४७,८००	१९५१	१,५३,००,०००
१९२५	३५,१९,४००	१९५४	१,७०,००,०००
१९३०	३३,९२,८००	१९५६	१,७५,००,०००
१९३३	२९,७३,०००	१९५८	१,७०,००,०००
१९३४	३६,०८,६००	१९६२	१ ७०,००,०००

*इनमें एफेल-सिम्रो से असम्बद्ध यूनियनों की सदस्य संख्या भी शामिल है किन्तु १० लाख के लगभग कनाडी सदस्य शामिल नहीं हैं जिन की यूनियनों का हैडक्वार्टर अमेरिका में है।

सम्बद्ध और स्वतन्त्र यूनियनों की कुल सदस्य संख्या १९५० के दशक के मध्य से, जबकि ए०एफ०एल०-सिम्रो के अध्यक्ष जार्ज मीनी ने स्वीकार किया था कि अभी २५० लाख मजदूर ऐसे हैं जिन्हें यूनियनों में लाया जा सकता है, करीब-करीब १७० लाख पर स्थिर रही है। इसके अतिरिक्त जिन क्षेत्रों में रोजगार तेजी से बढ़ रहे हैं अर्थात् वाणिज्य, वित्त, क्लर्की और सेवा-पेशों में ट्रेड यूनियन आन्दोलन सबसे दुर्बल है।

सदस्य बढ़ाने का काम कठिन और खर्चीला है क्योंकि अधिकांश असंगठित कर्मचारी छोटे धन्धों में अथवा क्षेत्रों में उदाहरणार्थ दक्षिण में काम कर रहे हैं जहाँ राज्य के कानून और रीति-रिवाज यूनियनों के लिए अनुकूल नहीं हैं। हाल के वर्षों में जातीय संघर्ष के कारण दक्षिणी राज्यों में स्थिति और बिगड़ गई है। ए०एफ०एल०-सिम्रो ने स्कूलों और यूनियनों में जातीय एकता की खुल्लम-खुल्ला वकालत की है, जिस कारण उनके संगठनात्मक प्रयत्नों को दक्षिण के लोग 'उत्तर वालों का हस्तक्षेप' समझते हैं। दक्षिण में वेस्ट कोस्ट तथा अन्यत्र भाड़े के २० लाख कृषि मजदूरों को यूनियनों का सदस्य बनाने के प्रयत्न विफल रहे। विशेष रूप से प्रव्रजक कर्मचारियों में संगठन के अनेक खर्चीले आन्दोलन चलाए गए किन्तु कृषि मजदूरों की कोई स्थायी यूनियनें नहीं बन सकीं।

विस्तार के बजाय यूनियनों को अपनी वर्तमान सदस्य संख्या को बनाए रखना ही कठिन हो रहा है क्योंकि स्वयंचालित यन्त्र अर्धदक्ष कर्मचारियों को, जिनकी यूनियनों में बहुतायत है, विस्थापित कर रहे हैं। किन्तु यदि व्यावसायिक विकास

तथा नए रोजगार के अवसर उतने नहीं हुए, जितने तकनीकी उन्नति के फलस्वरूप मजदूर विस्थापित होते हैं तो ऑटोमेशन (स्वयं-चालित यंत्रों से काम लेना) से ट्रेड यूनियनवाद का फिर से विस्तार हो सकता है। अगर इन विस्थापित मजदूरों को तथा पहली बार रोजगार चाहने वाले नवयुवकों को रोजगार नहीं मिले तो वे स्वभावत: संगठित प्रयत्न करके अपनी शिकायत दूर कराना चाहेंगे। समय-समय पर आपेक्षिक शांति का युग आ जाने के बावजूद मजदूर आन्दोलन की अन्तर्हित शक्ति ज्यों की त्यों है और समय-समय पर जैसे-जैसे इसका नेतृत्व और मजदूरों की आवश्यकताएं बदलती रहेंगी, वैसे-वैसे इसकी उपलब्धियां और समस्याओं के प्रति दृष्टिकोण भी बदलते रहेंगे।

भाग दो

ढाँचा और आन्तरिक प्रशासन

अध्याय ३

संघीकृत संगठन

'संगठित श्रम' से उन मजदूरों का बोध होता है जो अपना आर्थिक-दर्जा सुधारने के उद्देश्य से एक न एक प्रकार के संगठनों में शामिल हो जाते हैं। 'मजदूर-आन्दोलन' से इस प्रकार के मजदूरों के एक समान उद्देश्य, गतिविधियों और आकांक्षाओं का पता चलता है। इन दोनों शब्दों का संगठन के ढाँचे की बनावट से, जिनके अनुसार मजदूर अपने को संगठित करते हैं, कोई खास सम्बन्ध नहीं है, यद्यपि ढाँचे की बनावट किसी भी आम आन्दोलन की बुनियादी बात होती है। व्यक्ति और बाह्य परिस्थितियाँ इस प्रकार के किसी भी आन्दोलन के विकास की नियत्रक शक्तियाँ हो सकती हैं, लेकिन उनका स्वरूप और सक्रियता उसकी आन्तरिक व्यवस्था और कार्यसंचालन नियमों से बहुत अधिक प्रभावित होती है।

'संगठित श्रम' के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार के संगठन आते हैं, जिनके अलग-अलग किस्म के सम्बन्ध और नियन्त्रण के तरीके होते हैं। सबसे नीचे स्थानीय यूनियनें होती हैं और हर सदस्य इन यूनियनों का सदस्य होता है और वह इन्हें ही अपना चंदा देता है। ये यूनियनें अपने समान और अपने से बड़ी यूनियनों से सम्बद्ध होती हैं जिनमें सबसे महत्त्वपूर्ण होती हैं राष्ट्रीय यूनियनें। ये राष्ट्रीय यूनियनें अन्य राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय यूनियनों से सम्बद्ध हो सकती हैं।

अमरीकी श्रमसंघ–औद्योगिक संगठन काँग्रेस (एफेल–सिओ) का ढाँचा तथा प्रशासन

अधिकांश मजदूर यूनियनें फिलहाल अमरीकी श्रमसंघ-औद्योगिक संगठन कांग्रेस (एफेल-सिओ) से सम्बद्ध हैं। कुछ महत्त्वपूर्ण अपवाद भी हैं। मिसाल के लिए कई रेल-रोड यूनियनें रेलवे लेबर एक्जीक्यूटिव एसोसिएशन के अलावा अन्य किसी संघीकृत सगठन की सदस्य नहीं रही हैं। अन्य यूनियनें कभी अमेरिकन मजदूर संघ की, तो कभी औद्योगिक संगठन कांग्रेस या दोनों की ही सदस्य रही

हैं। लेकिन कुछ-न-कुछ निश्चित कारणों से वे खुद ही उनसे हट गईं या उन्हें निकाल दिया गया। सन् १९६२ में अमरीकी श्रमसंघ-औद्योगिक संगठन कांग्रेस (एफ़ेल-सिओ) में १३२ राष्ट्रीय यूनियनें, २५ राज्यीय संघ, ८०० से अधिक सिटी तथा काउन्टी सेन्ट्रल यूनियनें और लगभग ६०,००० स्थानीय यूनियनें शामिल थीं। अमेरिका में मज़दूर यूनियनों के ८० प्रतिशत से अधिक सदस्य एफेल-सिओ से सम्बद्ध हैं।

एफेल-सिओ के संविधान की प्रस्तावना में जैसी कि वह १९५५ से विलय के समय पास की गई थी, इस प्रकार कहा गया है :—

अमरीकी श्रम संघ और औद्योगिक संगठन कांग्रेस (एफेल-सिओ) के विलय के फलस्वरूप इस संघ की स्थापना अमरीका के मज़दूरों की आशाओं और आकांक्षाओं की अभिव्यक्ति है।

हम अपनी इन आशाओं और आकांक्षाओं की पूर्ति अपनी संविधानिक सरकार के ढांचे के अन्तर्गत और अपनी परम्पराओं के अनुरूप लोकतन्त्री तरीकों से करना चाहते हैं।

समाज में सामूहिक सौदेबाजी के मंच पर नागरिकता के अधिकारों और दायित्वों को निभाते हुए हम जिम्मेदारी के साथ समस्त अमरीकी जनता के हितों की रक्षा करेंगे।

हम यह संकल्प करते हैं कि हम मज़दूरी करने वाले पुरुषों और स्त्रियों का अधिक ठोस संगठन बनाएँगे, उन्हें उनके उचित अधिकार और पूर्ण मान्यता दिलाएँगे, उन्हें रहन-सहन के ऊँचे-से-ऊँचे स्तर तक पहुँचाने और अच्छी-से-अच्छी काम करने की शर्तें दिलाने की कोशिश करेंगे, सभी लोगों की सुरक्षा की व्यवस्था करेंगे। ऐसी व्यवस्था करेंगे कि अपनी कार्यकुशलता के कारण श्रमिकों को जो खाली समय मिलता है, उसका वे आनन्द ले सकें तथा रहन-सहन के तरीके और मुख्य-मुख्य स्वतंत्रताओं को, जोकि हमारे लोकतन्त्रीय समाज का आधार हैं, मज़बूत बनाएँगे और उनका विस्तार करेंगे।

हम पूर्ण निश्चय के साथ उन शक्तियों का मुकाबिला करेंगे जो हमारे देश की लोकतन्त्री संस्थाओं को क्षति पहुँचाने की तथा मनुष्य को दासता के चंगुल में बाँधने की कोशिश करेंगी। हम हमेशा ही यह कोशिश करेंगे कि मानव की, जिसकी ये यूनियनें सेवा करती हैं, प्रतिष्ठा का पूरा-पूरा सम्मान किया जाए।

एफेल-सिओ के मुख्य काम हैं : सरकार की विधायी, न्यायिक और प्रशासकीय शाखाओं के समक्ष मज़दूरों और यूनियनों के हितों को आगे बढ़ाना, सीधे तरीके से और सदस्य नेशनल यूनियनों को सहायता देकर संगठनों का विस्तार करना, सदस्य यूनियनों को अनुसंधान सम्बन्धी तथा कानूनी और अन्य तकनीकी सहायता देना; मज़दूरों की आर्थिक समस्याओं और उनके हित के सामान्य मामलों के

सम्बन्ध में पत्रिकाएँ और अन्य साहित्य प्रकाशित करना ; आम जनता के सामने मज़दूरों के काम व हित की बातों को पेश करना और उन्हें प्रोत्साहन देना; संवद्ध यूनियनों के अधिकार-क्षेत्र को निश्चित करना और उन्हें 'दुहरे यूनियनवाद' से बचाना तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर आन्दोलनों में सदस्य यूनियनों के प्रवक्ता के रूप में काम करना।

एफेल-सिओ स्वशासी यूनियनों का एक संघ है जो उनके प्रवक्ता के रूप में काम करता है और उन मामलों पर कारवाई करता है, जिनका एक से अधिक धंधों या मज़दूरों के वर्गों से सम्बन्ध होता है। इतिहास और गठन की दृष्टि से यह संघ अपने में शामिल हुए संगठनों का एजेन्ट है और इसे वही अधिकार मिले होते हैं तथा यह वही काम करता है जो इससे सम्बद्ध यूनियनें उसे देती हैं। इसे अपनी किसी भी सदस्य-यूनियन के आन्तरिक मामलों या कार्रवाइयों में हस्तक्षेप करने का तब तक कोई अधिकार नहीं होता जब तक कि वह किसी अन्य सम्बद्ध यूनियन के कार्यक्षेत्र का उल्लंघन नहीं करती। यह अपने सदस्यों पर बड़ा प्रभाव रखती है, लेकिन इसकी वास्तविक शक्ति संघ की सदस्यता से किसी सदस्य को निकालने की शक्ति ही है।

राष्ट्रीय यूनियन दो तरीकों से एफेल-सिओ का अंग बन सकती है—

(१) कोई भी स्वतंत्र संगठित यूनियन शामिल होने के लिये प्रवेश-पत्र प्राप्त करने के लिए अर्ज़ी दे सकती है यदि वह किसी अन्य सम्बद्ध यूनियन के कार्यक्षेत्र का अतिक्रमण नहीं करती और यदि उसकी आम विशेषताएँ एफेल-सिओ के बुनियादी सिद्धान्तों का उल्लंघन नहीं करतीं, तो अक्सर प्रवेशपत्र उन्हें मिल जाता है।

(२) एफेल-सिओ खुद ही अपने में सीधे शामिल हुई यूनियनों का एक उपयुक्त संगठन बनाकर राष्ट्रीय यूनियन का निर्माण कर सकता है।

एफेल-सिओ का प्रशासन

द्विवर्षीय सम्मेलन संघ की सर्वोच्च प्रशासन संस्था है। कार्यकारी परिषद् इन सम्मेलनों के निर्णयों और निर्देशों को लागू करती है। कार्यकारी परिषद् की बैठक साल में तीन बार होती है। इसके अतिरिक्त एक कार्यकारी समिति भी होती है जिसकी बैठक हर दो महीनों में होती है। एक जनरल-बोर्ड होता है जिसकी बैठक कम-से-कम साल में एक बार होती है तथा अध्यक्ष द्वारा नियुक्त अनेक स्थायी समितियाँ होती हैं। जिम्मेदार प्रशासकीय अधिकारी अध्यक्ष और सचिव कोषाध्यक्ष होते हैं, जो अपना सारा समय संघ के काम में लगाते हैं।

द्वि-वर्षीय सम्मेलन विषम वर्षों की अन्तिम तिमाही में और कार्यकारी परिषद् द्वारा निर्धारित समय व स्थान पर होता है। सम्मेलन आमतौर पर दो सप्ताह तक होता है और इसमें सभी संबद्ध संगठनों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं। प्रत्येक डिपार्टमेंट, राज्यसंघ, सिटी सेंट्रल तथा सीधी संबद्ध स्थानीय यूनियनें एक

एक प्रतिनिधि भेज सकती हैं। प्रत्येक राष्ट्रीय यूनियन का एक-एक प्रतिनिधि होता है और इसमें यूनियन के आकार का कोई खयाल नहीं किया गया है। चार हजार से अधिक सदस्यों वाली यूनियनों के लिए यह फ़ार्मूला है कि वे अपनी सदस्य संख्या के अनुसार अधिक प्रतिनिधि भेज सकती हैं, १,७५,००० से अधिक सदस्यों वाली यूनियनें ६ प्रतिनिधि भेज सकती हैं और यदि सदस्य संख्या १,७५,००० से अधिक हो तो हर ७५,००० सदस्यों पर एक-एक प्रतिनिधि और भेज सकती हैं। सदस्यता का आधार सदस्यों की वह औसत संख्या होती है जिनके लिए यूनियन इससे पहिले के दो वर्षों में प्रति व्यक्ति के हिसाब से कर देती रही हो। रोल-काल मतदान में जो ३० प्रतिशत प्रतिनिधियों की माँग पर किया जाता है, प्रत्येक राष्ट्रीय यूनियन प्रतिनिधि प्रत्येक सदस्य के लिए, जिसका कि वह प्रतिनिधित्व करता है, एक वोट (मत) ही देता है।

कार्यकारी परिषद् के कर्त्तव्य

सम्मेलनों के बीच के समय में परिषद् ही प्रशासनिक संस्था होती है और मुख्य कार्यकारी अधिकारी के रूप में अध्यक्ष को संविधान तथा कार्यकारी परिषदों की बैठकों के बीच के सम्मेलनों के फैसलों की व्याख्या करने का अधिकार है। परिषद् अध्यक्ष, सचिव-कोषाध्यक्ष और सम्मेलन में बहुमत से निर्वाचित २७ उपाध्यक्ष शामिल होते हैं। प्रथा के अनुसार उपाध्यक्षों का चुनाव राष्ट्रीय यूनियनों के अध्यक्षों में से किया जाता है जो अपनी यूनियनों में अपने-अपने पद पर बने रहते हैं। यद्यपि अध्यक्ष और सचिव-कोषाध्यक्ष को किसी-न-किसी सम्बद्ध यूनियन का सदस्य होना चाहिए तथापि चुनाव के बाद वे अपना पूरा-पूरा समय एफेल-सिओ के काम में ही लगाते हैं।

परिषद् का काम हितों को आगे बढ़ाना और प्रशासन करना दोनों ही हैं। वह सम्मेलन के निर्णयों को कार्यान्वित करता है और संघ की गतिविधियों पर हर सम्मेलन को एक रिपोर्ट देता है जिसमें आगे की कार्रवाही के बारे में सिफ़ारिशें होती हैं। दो सम्मेलनों के बीच के समय में परिषद् ऐसी कोई भी कार्रवाई कर सकती है जो फ़ैडरेशन और उससे सम्बन्धित यूनियनों के हितों की रक्षा और उन्हें बढ़ावा देने के लिए ज़रूरी होती है। परिषद् का कर्तव्य है कि वह मज़दूरों के हितों पर असर डालने वाले विधेयकों और कानूनों पर नज़र रक्खे और जब कभी आवश्यक हो कानून बनाने के लिए ऐसी कारंवाई की पहल करे जिसके लिए सम्मेलन निर्देश करे। वाशिंगटन में अपने दफ्तर में संघ आर्थिक और कानूनी मामलों के सलाहकारों तथा सहायकों का स्टाफ़ रखता है जो कांग्रेस में सुनवाई के लिए विवरण और आँकड़े तैयार करता है तथा मज़दूरों से सम्बन्ध रखने वाली विभिन्न सरकारी संस्थाओं के साथ घनिष्ठ सहयोग करते हुए काम करता है।

कार्यकारी परिषद् उन असंगठित धन्धों और उद्योगों में संगठित आन्दोलन के लिए भी जिम्मेदार होता है जो संघ से संबद्ध किसी राष्ट्रीय यूनियन के कार्य-

क्षेत्र में न आते हों। जब काफी संख्या में नये सदस्य भरती कर लिए जाते हैं तब उन्हें ऐसे स्थानीय संगठनों में संगठित किया जाता है जो एफेल-सिओ के एकदम आधीन होते हैं यानी उनका एफेल-सिओ के साथ वही सम्बन्ध होता है जो अन्य स्थानीय संगठनों का राष्ट्रीय यूनियनों के साथ होता है। इस व्यवस्था को तब तक अस्थायी बनाये रखने का इरादा रहता है जब तक कि इस प्रकार के स्थानीय संगठनों को पहले से ही स्थापित राष्ट्रीय यूनियन को सौंप नहीं दिया जाता है या कोई राष्ट्रीय यूनियन न होने की स्थिति में जब तक नई राष्ट्रीय यूनियन की स्थापना नहीं हो जाती। अपने से संबद्ध यूनियनों के कार्यक्षेत्र सम्बन्धी अधिकारों की रक्षा करने के लिए उस स्थिति में कोई नया अधिकार-पत्र जारी नहीं किया जाता, यदि विद्यमान राष्ट्रीय यूनियन उनकी सहमति के बिना और कोई भी संबद्ध नेशनल यूनियन परिषद् स्वीकृति के बिना अपना नाम या कार्यक्षेत्र नहीं बदल सकती है।

परिषद् के कर्तव्यों में से एक यह है कि वह संघ को भ्रष्ट व साम्यवादी प्रभावों से मुक्त रखे। परिषद् को किसी भी संबद्ध संगठन या उसके दफ्तर की जाँच करने का अधिकार है और वह दो तिहाई मतों से किसी भी ऐसी यूनियन को, जो तोड़-फोड़ की कार्रवाई या भ्रष्टाचार के लिए दोषी पाई गई हो, मुअत्तिल कर सकती है।

परिषद् अन्तिम रूप से किसी भी संवद्ध संस्था को निकालने की सिफारिश कर सकती है, लेकिन किसी भी संबद्ध संस्था का प्रवेश-पत्र सम्मेलन में दो तिहाई मतों से ही रद्द किया जा सकता है। चूंकि हर राष्ट्रीय यूनियन स्वशासी होती है, अनुशासन की कार्रवाई उसे निकालने तक ही सीमित होती है क्योंकि एफेल-सिओ को किसी राष्ट्रीय यूनियन या उसकी किसी स्थानीय यूनियन को भंग करने या उसकी सम्पत्ति हड़पने का कोई अधिकार नहीं है।

राज्यीय संघों, नगर संघों और सीधे सम्बद्ध स्थानीय यूनियनों के सम्बन्ध में स्थिति दूसरी है। अध्यक्ष को अधिकार है कि वह इनमें से किसी संगठन को अपने अनुशासन में ला सकता है, मुअत्तिल रख सकता है या उन्हें निकाल सकता है; लेकिन इसके लिए उसे कार्यकारी परिषद् और इसके बाद आगामी सम्मेलन से अपील करनी होती है। मुअत्तिल हो जाने पर और प्रवेश-पत्र रद्द हो जाने पर उसका सभी कोष और उसकी सम्पत्ति फेडरेशन की हो जाती है।

कार्यकारी समिति (Executive Committee)

इस छोटी समिति की, जो कार्यकारी परिषद् द्वारा और उसी में से चुनी जाती है, बैठक, हर दो महीने में होती है जिससे कि वह अध्यक्ष और सचिव-कोषाध्यक्ष से नीति सम्बन्धी मामलों में सलाह मशविरा कर सके।

जनरल बोर्ड (General Board)

दो वर्षों में होने वाले सम्मेलनों के अलावा फैसला करने वाली सबसे बड़ी

संस्था जनरल बोर्ड ही होती है। इसमें परिषद् के सभी सदस्य और सम्बद्ध राष्ट्रीय यूनियनों तथा प्रत्येक विभाग का एक-एक अधिकारी शामिल होता है। बोर्ड की बैठक संविधान के अनुसार साल में कम-से-कम एक बार अवश्य होती है। यह परिषद् द्वारा सुपुर्द किये गये नीति संबन्धी सभी मामलों का फैसला करती है। जनरल बोर्ड के सदस्य अपनी यूनियनों के प्रतिनिधि के रूप में वोट देते हैं। इन यूनियनों की मतदान शक्ति उनकी अपनी-अपनी सदस्य संख्या पर आधारित होती है।

समितियाँ

एफ़ेल-सिओ की दिलचस्पी का पता उसकी संविधान द्वारा स्थापित समितियों से चलता है। ये समितियाँ हैं :—कानून-निर्मात्री, नागरिक-अधिकार, राजनीतिक-शिक्षा, उचित व्यवहार, अन्तर्राष्ट्रीय मामला, शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा, आर्थिक-नीति, सामुदायिक-सेवा, गृह-निर्माण, अनुसंधान, जन-सम्पर्क सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य। इन समितियों के सदस्यों की नियुक्ति अध्यक्ष करता है और ये उसी के निर्देश पर काम करती हैं, लेकिन सर्वोच्च सत्ता कर्मकारी परिषद् और सम्मेलनों को ही प्राप्त होती है।

एफ़ेल–सिओ की वित्तीय व्यवस्था

एफेल-सिओ के कामों के लिये अधिकांश आमदनी सदस्यों पर टैक्स लगाकर प्राप्त की जाती है और जब कभी और जरूरत होती है तो विशेष रूप से रकमें जमाई जाती हैं। प्रत्येक संबद्ध राष्ट्रीय यूनियन के टैक्स देने वाले सदस्य से हर महीने सात सेंट कर लिया जाता है। सीधे सम्बद्ध यूनियनों से फेडरेशन प्रति मास प्रति सदस्य अस्सी सेंट लेता है। यदि प्रबन्ध परिषद् इससे अधिक रकम लेने का निश्चय करता है तो और भी अधिक रकम ली जाती है। प्रत्येक राज्यीय संघ और सिटी सेन्ट्रल हर साल बीस डालर फ़ीस देता है। कार्यकारी-परिषद् को अधिकार है कि वह संघ के हित में जब कभी जरूरत पड़े, विशेष कर लगा सकती है जो कि एक साल में छह महीने के लिये हर माह प्रत्येक सदस्य पर चार सेंट से अधिक नहीं हो सकता।

एफ़ेल–सिओ के विभाग (AFL-CIO Departments)

अमरीकी श्रम-संघ 'एफ़ेल' के १६०७ में हुए सम्मेलन ने घोषणा की थी कि श्रम आन्दोलन के अधिक विकास के लिये समय-समय पर ऐसे विभागों की स्थापना की जाय जो अमरीकी श्रम-संघ के मातहत हों। हर विभाग अपने-अपने मामलों का प्रबन्ध करेगा और उसके लिये वित्तीय साधन जुटाएगा। लेकिन कोई भी विभाग ऐसे कानून व नियम नहीं बनाएगा जो अमरीकी श्रम-संघ 'एफ़ेल' के कानूनों और कार्यविधि के विपरीत हों। सम्मेलन की इस कार्रवाई के तुरन्त बाद चार विभाग स्थापित किये गये। ये हैं :—गृहनिर्माण-कार्य, धातु व्यवसाय, रेलवे कर्मचारी और

यूनियन लेबिल-ट्रेड्स । सन् १९४६ में एक मेरीटाइम्स-ट्रेड्स विभाग की स्थापना की गई । जब एफेल-सिओ का संविधान पास किया गया तो एक नया औद्योगिक-यूनियन विभाग खोलकर औद्योगिक यूनियनों को मान्यता दी गई । सन् १९६१ में खाद्य और वेवरेज डिपार्टमेंट की स्थापना की गई, जिसमें नौ संबद्ध संस्थाएँ शामिल थीं, जिनके सदस्य खाद्य पदार्थ और शराब बनाने, उनकी बिक्री और वितरण से सम्बन्धित कार्यों में लगे हुए थे ।

अक्सर ये विभाग एफेल-सिओ के सम्मेलन से पहले के सप्ताह में उसी शहर में अपने सम्मेलन भी करते हैं । उनके अधिकारियों को हर तीन महीने के बाद एफेल-सिओ की कार्यकारी परिषद् को रिपोर्ट पेश करनी पड़ती है और परिषद् की प्रत्येक बैठक में विभिन्न विभागों के अधिकारी आपसी हित के मामलों पर विचार करते हैं ।

एफेल-सिओ के संविधान के अनुसार "प्रत्येक विभाग उसके नाम से निर्दिष्ट काम को करने का फैडरेशन का एक अधिकृत तरीका समझा जाता है जिसके फलस्वरूप सम्बद्ध और अर्द्ध-संगठनों को अपने-अपने विभागों का हिस्सा होना चाहिए और ऐसे विभगों के कार्यों तथा निर्णयों का पालन करना चाहिए, लेकिन कार्यकारी परिषद् और फैडरेशन के सम्मेलन से इन पर अपील की जा सकती है । एक या अनेक विभागों से सम्बन्धित संगठन ऐसे प्रत्येक विभाग उन सदस्यों की संख्या के मुताबिक, जिनका व्यवसाय ऐसे विभाग के अन्तर्गत आता है, प्रति व्यक्ति टैक्स देगा ।"

इन विभागों का एक बड़ा काम अपने उद्योगों और धन्धों के अन्दर यूनियन के संगठन को लागू करना तथा सदस्य यूनियनों के बीच कार्यक्षेत्र सम्बन्धी विवादों को हल करना और अपने विभागों के बाहर की यूनियनों के साथ हुए कार्यक्षेत्र सम्बन्धी विवादों की कार्यकारी परिषद् में अपील करना है । ये विभाग कांग्रेस तथा सरकार की अन्य एजेंसियों के समक्ष अपनी यूनियनों का प्रतिनिधित्व करते हैं । इस प्रकार बिल्डिंग और कन्सट्रक्शन ट्रेड्स विभाग के अधिकारियों ने सन् १९३६ के पब्लिक-कंट्रेक्ट्स-ऐक्ट को पास कराने में सक्रिय भाग लिया और उसने द्वितीय विश्व-युद्ध के समय बिल्डिंग-ट्रेड्स-इस्टेबिलाइज़ेशन के समझौते पर हस्ताक्षर किये थे । मैटिल-ट्रेड्स विभाग को नौ-सेना वेतन बोर्ड (Nayvwage Board) में सीधा प्रतिनिधित्व मिला हुआ है, जो सरकारी नौ-सेना गोदियों में विभिन्न कामों के लिए मज़दूरी की दर तय करता है ।

रेलवे-कर्मचारी विभाग

रेलवे-कर्मचारी-विभाग, जो रेल-रोड फ़ैक्टरियों में काम करने वाली धन्धा-यूनियनों के सदस्यों का प्रतिनिधित्व करता है, अन्य विभागों की अपेक्षा सामूहिक सौदेबाजी में अधिक सीधा भाग लेता है । यद्यपि धातु उद्योग विभाग (मैटिल-

ट्रेड्स विभाग) अक्सर वहाँ समझौता वार्ता नहीं करता जहाँ बड़ी-बड़ी जहाज निर्मात्री फ़र्में दिलचस्पी रखती हैं। रेलवे-कर्मचारी-विभाग 'संघ प्रणाली' जैसी संस्थाओं का संगठन करता है जिसमें एक ही जैसा काम करने वाले या रेल-कम्पनी के लिये काम करने वाली विभिन्न धन्धों की यूनियनों के सभी सदस्यों को शामिल किया जाता है। संघ-प्रणाली की प्रत्येक धन्धा-यूनियन एक-एक आम अध्यक्ष चुनती है और ये अनेक अध्यक्ष संघ की कार्यकारिणी के सदस्य होते हैं, जो रेल-रोड कम्पनी के साथ सामूहिक सौदेबाजी करती हैं।

यह विभाग 'संघ-प्रणालियों' की गतिविधियों की आम देखरेख करता है। मालिकों के साथ किए जाने वाले सभी प्रस्तावित समझौतों तथा हड़ताल की प्रस्तावित कार्रवाई पर और रेल-रोड कारखानों में काम करने वाले कर्मचारियों से सम्बन्ध रखने वाले सभी आम मामलों पर विभाग से राय लेना चाहिए। विभिन्न संघों के कार्यक्षेत्र सम्बन्धी विवादों तथा वेतन बढ़ाने के सम्मिलित प्रयत्न कार्रवाई के लिये विभाग के सुपुर्द कर दिये जाते हैं। जिस शिकायत को सम्बन्धित संघ-प्रणाली या राष्ट्रीय यूनियन हल नहीं कर सकती, वह विभाग को सौंप दी जाती है और विभाग ही यह फ़ैसला करता है कि उसे रेलवे एडजस्टमेंट बोर्ड (अध्याय १० देखें) के पास भेजा जाय या नहीं। सिर्फ विभाग ही राष्ट्रीय मध्यस्थता बोर्ड की सेवाएं प्राप्त कर सकता है या रेल-रोड कम्पनियों तथा संघ-प्रणालियों के बीच विवाद को पंच फैसले के लिए पेश कर सकता है। विभाग अपने सदस्यों से संबन्धित मामले के बारे में कार्रवाई करने के अलावा सभी रेल-रोड कर्मचारियों से सामान्य हित के मामलों जैसे आम वेतन वृद्धि, संघीय और राजकीय विधि-निर्माण और रेल-रोड की नौकरी पर प्रभाव डालने वाले मामलों पर, जो अन्तःराज्यीय वाणिज्य आयोग के सामने होते हैं, रेल-रोड यूनियनों के साथ सहयोग करता है।

यूनियन लेबिल ट्रेड्स विभाग

यूनियन लेबिल ट्रेड्स विभाग एफेल-सिओ से संबद्ध उन सभी यूनियनों से मिलकर बना है जो अपने सदस्यों द्वारा की जाने वाली सेवाओं या तैयार की जाने वाली चीज़ों के लिए लेबिल, कार्ड, बटन या अन्य चिन्हों का प्रयोग करते हैं। यूनियन लेबिल का उद्देश्य यूनियन-संगठन को तथा उपभोक्ताओं से अपील करके यूनियन के काम के स्तर को आगे बढ़ाना है। लेबिल विशेष रूप से इस प्रकार का बनाया जाता है कि उससे यूनियन के सदस्यों की, जो अधिकांशतः उपभोक्ता होते हैं, क्रय-शक्ति का उपयोग यूनियन द्वारा बनाई गई चीजों और सेवाओं को खरीदने के लिए किया जा सके। विभाग विज्ञापन-आन्दोलन चलाता है, यूनियन लेबिल की डायरेक्टरियाँ जारी करता है तथा यूनियन के सम्मेलनों और साहित्य में सदस्यों से माँग करता है कि सदस्य और उनके परिवार के लोग यूनियन की चीजें खरीदें।

विभाग को कोई ऐसा अधिकार नहीं है जिसके अनुसार यूनियन के सदस्यों के लिए लेबिल की चीजें खरीदना लाजमी हो और न ही वह लेबिल जारी किए जाने पर नियन्त्रण ही रखता है । प्रत्येक संबद्ध यूनियन यह निर्धारित करती है कि उसके क्या मानक हों और मालिकों द्वारा उसके लेबिलों का उपयोग किए जाने की क्या शर्तें हों और वह अपने लेबिल चारी करने तथा उन्हें वापस लेने का काम भी नियंत्रित करती है।

विभाग यूनियन के लेबिल की चीजों तथा सेवाओं की माँग को बढ़ावा देने के लिए शैक्षणिक और प्रचार माध्यम का काम करता है । अपनी डाइरेक्ट्री प्रकाशित करने के अलावा, जिसमें सभी संबद्ध यूनियनों की उनके चिन्हों के साथ सूची दी जाती है, वह यूनियन उद्योग प्रदर्शनियों का भी आयोजन करता है जहाँ निर्माता एफेल-सिओ के सदस्यों द्वारा निर्मित वस्तुओं का प्रदर्शन करते हैं।

स्टेट और सिटी सेन्ट्रल बाडीज़

राष्ट्रीय यूनियनों और उनकी स्थानीय यूनियनों का मुख्य काम अपने-अपने उद्योगों और धन्धों के सदस्यों की काम की शर्तों की रक्षा करना और उनमें सुधार करना है । सभी धन्धों में लगे मजदूरों के सामान्य हितों से सम्बन्धित अनेक मामलों की देख-भाल करने और मजदूरों की हालत में आम सुधार करने के लिए मिले-जुले प्रयास करने के वास्ते विभिन्न उद्योगों और धन्धों का प्रतिनिधित्व करने वाली यूनियनें संयुक्त कार्रवाई के लिए आपस में मिल जाती हैं । एफेल-सिओ सर्वोच्च स्तर पर यूनियनों का ऐसा ही संगठन है ।

ये सिटी और स्टेट (राज्य) संगठन उसकी प्रतिनिधि संस्थाएँ हैं । सिटी संगठनों में सभी सदस्य स्थानीय यूनियनों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं, जबकि स्टेट-संगठनों में सिटी संगठनों और राज्य के अन्दर की सम्बद्ध सभी स्थानीय यूनियनों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं। सिटी और स्टेट संगठनों की सदस्यता कुछ यूनियनों के लिए ऐच्छिक होती है लेकिन अधिकांश नेशनल यूनियनें यह चाहती हैं कि उनके स्थानीय संगठन इनके सदस्य हों। लेकिन जो स्थानीय संगठन एफेल-सिओ से सम्बद्ध किसी नेशनल यूनियन का सदस्य नहीं होता, वह किसी सिटी सेन्ट्रल या स्टेट संघ का सदस्य नहीं हो सकता। यदि कोई स्थानीय संगठन इस्तीफा दे देता है या उसे राष्ट्रीय यूनियन से निकाल दिया जाता है तो वह स्वयं अपनी सदस्यता खो देता है। इसी तरह यदि कोई राष्ट्रीय यूनियन इस्तीफा देती है या उसे एफेल-सिओ से निकाल दिया जाता है तो उससे सम्बद्ध कोई भी स्थानीय यूनियन सिटी या स्टेट सेन्ट्रल यूनियन की सदस्य नहीं बन सकती।

स्टेट (राज्य) संघों का सम्बन्ध मुख्यतः कानून बनाने और शिक्षा देने के मामलों से होता है; उन्हें एफेल-सिओ के साथ सम्बद्ध होने के प्रमाणपत्र जारी करने की इजाजत नहीं होती है। वे वार्षिक सम्मेलन करते हैं जहाँ राज्य के सभी मजदूरों की

आम दिलचस्पी के कार्यक्रम तैयार किये जाते हैं। वे कानूनों की पहल करते हैं, राज्य विधान-मण्डलों के सामने उपस्थित होते हैं और कई अन्य तरीकों से जनता के समक्ष संगठित मजदूरों के हितों को आगे बढ़ाते हैं। अधिकांश स्टेट-संघ मजदूरों के शिक्षा-कार्यक्रमों में सक्रिय भाग लेते हैं और यह काम वे अन्य यूनियन संगठनों के साथ सहयोग करके या स्वतन्त्र रूप से करते हैं।

सिटी सेन्ट्रल यूनियनों के कई नाम हैं; मिसाल के लिए ट्रेड्स एण्ड लेबर असेम्बली, ट्रेड्स एण्ड लेबर कौंसिल, सेन्ट्रल लेबर कौंसिल, सेन्ट्रल लेबर यूनियन। स्टेट संगठनों की तुलना में ये सिटी संगठन अपनी स्थानीय यूनियनों के लिए क्लियरिंग हाउस का काम करते हुए आर्थिक मोर्चे पर अधिक काम करते हैं और मालिकों से निपटने में उन्हें सहायता देते हैं। लेकिन, उन्हें हड़ताल या बायकट करने का आदेश देने की इजाजत नहीं है और न ही उन्हें समझौता करने की इजाजत है। ऐसा वे तभी कर सकते हैं जब उनकी अपनी स्थानीय यूनियनों की राष्ट्रीय यूनियन ऐसा करने का अधिकार दे। हाल के वर्षों में सिटी सेन्ट्रल संगठनों ने आम सामुदायिक गतिविधियों में अधिकाधिक दिलचस्पी लेना आरम्भ कर दिया है। अधिकांश नगरों में ये सामुदायिक कोषों, शिक्षा और मनोरंजन के ऐसे कार्यक्रमों में सक्रिय भाग लेने लगे हैं, जिनके द्वारा वे प्रत्यक्ष व परोक्ष रूप से अनेक सदस्यों की सेवा करते हैं।

संयुक्त बोर्ड और परिषदें

संयुक्त बोर्ड और धंधा परिषदें ऐसी स्थानीय संगठनों को मिलाकर बनाई जाती हैं जो सम्बन्धित धन्धों या एक ही उद्योग पर नियन्त्रण रखती हैं। कुछ यूनियनों में इन्हें संयुक्त बोर्ड कहते हैं और कुछ में सिटी या जिला धंधा परिषद्। उनका नाम या अधिकार-क्षेत्र चाहे जो भी हो, उनका प्रधान उद्देश्य एक शहर या क्षेत्र में एक ही उद्योग के अन्दर मालिकों से एक जैसी काम की शर्तें प्राप्त करना और सामूहिक सौदाबाजी के लिए संयुक्त कार्रवाई करना है। जब कभी एक शहर व क्षेत्र के अन्दर यूनियन के अन्तर्गत एक निश्चित संख्या में (आमतौर पर तीन या चार) स्थानीय संगठन होते हैं तो अधिकांश यूनियनों के लिए संयुक्त बोर्ड या परिषद् जरूरी होते हैं। अधिकांश राष्ट्रीय यूनियनें यह चाहती हैं कि उनके अन्तर्गत आने वाली सभी स्थानीय यूनियनें परिषद् की स्थापना हो जाने पर उसकी सदस्य बन जायें।

संयुक्त बोर्ड या धन्धा परिषदें प्रतिनिधि संस्थाएँ होती हैं जिनमें उनसे सम्बद्ध सभी स्थानीय यूनियनों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं। उनके अधिकार और जिम्मेदारी अलग-अलग होती हैं। कुछ मामलों में वे सलाहकार संस्थाओं से अधिक नहीं होती हैं लेकिन आमतौर पर उन्हें सदस्य-स्थानीय संगठनों पर सर्वोच्च अधिकार प्राप्त होता है और वे उनकी प्रबन्ध संस्था बन जाती हैं। उन्हें मोटे तौर पर स्थानीय

संगठनों के बीच कार्य-क्षेत्र सम्बन्धी विवादों को तय करने, स्थानीय यूनियनों और अफ़सरों के विरुद्ध मामले निबटाने तथा अनुशासित और निष्कासित सदस्यों की अपील सुनने का अधिकार हो सकता है। संयुक्त बोर्ड या परिषद् अपने मालिकों के साथ समझौते की बातचीत करता है और उसे हड़ताल कराने का अधिकार प्राप्त होता है।

संयुक्त बोर्ड या परिषदें दो प्रकार की होती हैं : (१) एक ही राष्ट्रीय यूनियन की स्थानीय यूनियनों से बनी हुई जिन्हें आमतौर पर संयुक्त बोर्ड कहते हैं, और (२) वे जो विभिन्न राष्ट्रीय यूनियनों की स्थानीय संस्थाओं से मिलकर बनती हैं। इन्हें आमतौर पर धंधा परिषदें कहते हैं। ये नेशनल यूनियनें एक ही उद्योग के विभिन्न धंधों पर अधिकार रखती हैं।

मिसाल के लिए कपड़ा और वस्त्र निर्माण उद्योगों में संयुक्त बोर्ड एक ही राष्ट्रीय यूनियन की स्थानीय यूनियनों का बना होता है। यद्यपि इन राष्ट्रीय यूनियनों का स्वरूप औद्योगिक है तथापि उनकी स्थानीय यूनियनें धंधा, संयंत्र उद्योग की शाखाओं के आधार पर संगठित हो सकती हैं या मिली-जुली हो सकती हैं, जैसे एक उद्योग के अन्तर्गत विभिन्न काम करने वाले मजदूरों को मिलाकर। संयुक्त बोर्ड एक ही शहर या क्षेत्र में समस्त उद्योग के अन्तर्गत आने वाले सभी या अधिकांश विभिन्न धंधों की यूनियनें या मिली-जुली यूनियनों का प्रतिनिधित्व कर सकता है। एक विशाल कपड़ा केन्द्र में उद्योग की विभिन्न शाखाओं जैसे बुनाई से तैयार किए माल, बने बनाए कपड़े, कोट और सूट आदि के लिए संयुक्त बोर्ड हो सकते हैं। इसी प्रकार टीम्सटर्स संयुक्त परिषदों में विभिन्न प्रकार की ट्रक और माल ढोने का काम करने वाली सेवाओं से संबद्ध यूनियनें शामिल हो सकती हैं।

चूँकि कोयला उद्योग कई जगहों पर बिखरा हुआ है, जिला परिषद् यूनाइटेड माइन वर्कर्स की स्थानीय यूनियनों पर एक स्वशासी संगठन है। यूनाइटेड माइन वर्कर्स के अन्तर्गत कोयला खान उद्योग में तीस जिला संगठन आते हैं। इनमें से कुछ जिला संगठनों के अन्तर्गत राज्यों के कुछ हिस्से ही आते हैं और कुछ के अन्तर्गत पूरे राज्य आ जाते हैं तथा कुछ राज्य की सीमा के बाहर बढ़ जाते हैं। प्रशासकीय सुविधा की दृष्टि से यूनाइटेड स्टील वर्कर्स ने इस्पात उत्पादक केन्द्रों को जिलों में बाँट दिया है, जिनमें से प्रत्येक में नेशनल आफिस का एक-एक प्रतिनिधि रहता है। इसी प्रकार यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स, टीम्सटर्स और अन्य यूनियनों के भी जिला संगठन होते हैं जिनका कार्य-क्षेत्र स्थानीय क्षेत्र से कहीं अधिक बड़ा होता है।

मुद्रण, गृह-निर्माण और धातु व्यवसाय परिषदों में कई ऐसी राष्ट्रीय यूनियनों के अन्तर्गत आने वाली स्थानीय यूनियनें शामिल होती हैं जिनके कार्यक्षेत्र के अन्तर्गत उनसे सम्बन्धित धंधे आते हैं। मिसाल के लिए सिटी एलाइड प्रिंटिंग ट्रेड्स कौंसिल में पाँच मुद्रण व्यवसाय यूनियनों की स्थानीय यूनियनें शामिल हैं। इनके नाम हैं : टोपोफिजिकल, प्रैस मैन, बुक बाइन्डर्स, स्टेनोटाइपिस्ट और इलैक्ट्रोटाइपर्स तथा

फोटो एनग्रेवर्स यूनियनें। स्थानीय परिषदें एलाइड प्रिंटिंग ट्रेड्स एसोसिएशन के अन्तर्गत हैं जिसका एक लेबिल है और जो उन सभी कर्मचारियों को दिया जा सकता है जो मुद्रण धंधे की स्थानीय यूनियनों से सम्बन्धित होते हैं और काम के बारे में यूनियन की शर्तों का पालन करते हैं।

गृह निर्माण और धातु व्यवसाय यूनियनों में, संयुक्त कार्रवाई बिल्डिंग और कंस्ट्रक्शनल ट्रेड्स और मैटल ट्रेड्स विभागों के साथ सर्वोच्च स्तर पर आरम्भ होती है। इनके अन्तर्गत स्थानीय परिषदें आती हैं और ये उनकी देखभाल करती हैं। बड़े बड़े शहरों में एक ही धंधे की वे सभी स्थानीय यूनियनें एक संयुक्त परिषद् की सदस्य हो सकती हैं जो कि धंधा परिषद् से सम्बद्ध होती हैं। इन धंधा परिषदों में एक ही उद्योग के विभिन्न धंधों की स्थानीय यूनियनें शामिल होती हैं।

एक बार संयुक्त बोर्ड या जिला परिषद् की स्थापना हो जाने पर सम्बन्धित राष्ट्रीय यूनियनें यह चाहती हैं कि उस क्षेत्र की सभी स्थानीय यूनियनें इनकी सदस्य बन जायें जिस से समाज में विभिन्न धन्धों के बीच शान्ति-सौहार्द को बढ़ाया जा सके तथा मालिकों के साथ निपटने में संयुक्त कार्रवाई की जा सके। मिसाल के लिए कुछ धन्धा परिषदें, जिन में नगर के सभी धन्धे आ जाते हैं, पूरे नगर के लिए समझौता करती हैं। संयुक्त समझौते के एवज में परिषद् को यह व्यवस्था करना पड़ती है कि उसकी विभिन्न स्थानीय यूनियनों के समझौते एक ही तारीख को खत्म हो जायें और किसी भी सदस्य-स्थानीय यूनियन के समझौते में ऐसी कोई धारा न हो जिससे दूसरी सदस्य यूनियन को सहायता देने के बारे में उसके सामने कोई रुकावट आए। इन धन्धा परिषदों को अपनी सदस्य-स्थानीय संस्थाओं पर पूरा-पूरा अधिकार होता है सिवाए इसके कि वे उन्हें ऐसी कोई कार्रवाई करने के लिए बाध्य नहीं कर सकते जो उनकी राष्ट्रीय यूनियनों की नीतियों के विरुद्ध हों।

रेलवे लेबर एक्ज़ीक्यूटिव एसोसिएशन

रेल-रोड उद्योग में श्रम संगठन मुख्य रूप से धन्धों या काम के अनुसार होता है। बहुत-सी यूनियनें सिर्फ़ रेल-रोड उद्योग के कर्मचारियों को अपना सदस्य बनाती हैं। लेकिन रेल-रोड उद्योग में काम करने वाले काफ़ी मज़दूर ऐसी यूनियनों के सदस्य होते हैं जिनमें अन्य उद्योगों के ऐसे ही धन्धों में लगे मज़दूर भी शामिल होते हैं। मिसाल के लिए डाइनिंग कारों में काम करने वाले बहुत से लोग होटल व रेस्तराँ कर्मचारी इंटरनेशनल अलायंस के सदस्य होते हैं। रेल-रोड शापमैन अनेक ऐसी यूनियनों के सदस्य होते हैं, जिनमें अन्य उद्योगों में वैसे ही काम करने वाले लोग शामिल होते हैं। रेल-रोड सदस्यों की विशेष समस्याओं और आवश्यकताओं को स्वीकार करते हुए एफेल-सिओ का रेलवे विभाग, जिसका वर्णन ऊपर किया जा चुका है, रेल-रोड शापमैनों के सभी धन्धों के लिए एक संयुक्त एजेंसी के रूप में काम करता है।

रेल-रोड शापमैनों की धन्धा यूनियनों के विपरीत रेल चलाने का काम करने वाले रेल रोड कर्मचारियों की ब्रदरहुड यूनियनें हाल के वर्षों तक 'एफेल' या 'सिग्रो दोनों से ही स्वतंत्र रहीं। मालिकों और सरकार, दोनों से ही अपने सम्बन्धों के बारे में उनका ऐसा खयाल था कि अपने लिए विशेष लाभ की कारवाई करने के लिए स्वतंत्र रहकर ही वे अपना अधिक लाभ उठा सकते हैं। लेकिन हाल के वर्षों में दो को छोड़ कर सभी रेल-रोड ब्रदरहुड यूनियनें एफेल-सिग्रो से सबद्ध हो गई हैं। ये दो यूनियनें हैं—लोकोमोटिव इंजीनियर्स और रेलवे कंडक्टर्स एण्ड ब्रेकमैन।

एफेल-सिग्रो से अपने सम्बन्धों के बावजूद रेल-रोड यूनियनों ने अपना खुद का संगठन-रेलवे लेबर एक्ज़ीक्यूटिव एसोसियेसन—बनाए रखना उचित समझा है। इस संगठन की स्थापना १९२६ में रेलवे लेबर ऐक्ट पास होने के तुरन्त बाद की गई थी और इसका उद्देश्य संयुक्त कार्रवाई करना, कानून में मिली सभी सुविधाओं का प्रयोग करना तथा लगातार उनकी व्याख्या करते रहना है। जैसा कि इसके नाम से ही पता चलता है, यह सदस्य-यूनियनों के मुख्य प्रबन्ध अधिकारियों या अध्यक्षों का एक एसोसिएशन था। इस समय इस एसोसियेशन मे २४ यूनियनों के प्रतिनिधि शामिल हैं। इनमें एफेल-सिग्रो की वे सभी यूनियनें, जिनके सदस्य रेल-रोड उद्योग में काम करते हैं तथा दो स्वतंत्र ब्रदरहुड यूनियनें और दो एफेल-सिग्रो मेरीटायम यूनियनें शामिल हैं।

रेलवे लेबर एक्सीक्यूटिव ऐसोसियेशन रेल-रोड कर्मचारियों से सम्बन्धित कानूनी तथा अन्य क्षेत्रों में ताल-मेल पैदा करने वाली और नीति निर्धारित करने वाली संस्था के रूप में काम करती है। उसका सम्पूर्ण कार्यक्रम ऐच्छिक कार्रवाई पर आधारित है और कोई भी सदस्य यूनियन एसोसिएशन की किसी कार्रवाई से बँधा नहीं है। एफेल-सिग्रो के विपरीत वह अपने सदस्य संगठनों के अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी झगड़ों में दखल नहीं देता। फिलहाल उसका मुख्य काम रेल-रोड मर्जर्स की समस्या से निबटना है जिसके कारण लगभग २,००,००० रेल-रोड कर्मचारियों की नौकरी को खतरा पैदा हो गया है।

—:०:—

अध्याय ४

राष्ट्रीय और स्थानीय यूनियनें

राष्ट्रीय यूनियनें श्रम आन्दोलन की स्वायत्त और स्वशासी यूनिट हैं। जहाँ कहीं भी राष्ट्रीय यूनियन एफेल-सिम्रो जैसे किसी बड़े संगठन से संबद्ध होती हैं, वहाँ वह अपने अन्दरूनी मामलों में एक स्वशासी संगठन के रूप में अपनी स्वतंत्रता कायम रखती हैं। इसी प्रकार बड़ी यूनियन से सम्बन्धित कोई भी यूनियन बाहरी गतिविधियों के बारे में अधिक अधिकार रखती है। मिसाल के लिये वह तब तक अपनी पहल से राजनीतिक कार्य-क्रम और कानूनी कार्रवाई प्रारम्भ कर सकती है जब तक कि इस प्रकार की कार्रवाई से आम श्रम आन्दोलन की नीतियों और मूल सिद्धान्तों का उल्लंघन नहीं होता।

सम्बद्ध यूनियनों पर एक बड़ी रोक यह लगाई गई है कि वे एफेल-सिम्रो द्वारा अपने लिए निर्धारित धंधे के अधिकार-क्षेत्र तक ही अपने को सीमित रखेंगी। इस महत्त्वपूर्ण नियम का जवाबी नियम यह है कि ये यूनियनें दुहरे यूनियनवाद में हिस्सा नहीं लेंगी। लेकिन यदि संघीय संस्था के अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी फ़ैसलों को मानने से इंकार करने का अर्थ होता है, निष्कासन ; तो इसका मतलब स्वयं यूनियन का विघटन नहीं होता है, क्योंकि वह एक स्वतन्त्र संगठन के रूप में काम करती रह सकती है और अपनी इच्छा के अनुसार अपने अधिकार-क्षेत्र का विस्तार कर सकती है। फिर भी, एफेल-सिम्रो के अन्दर फिलहाल एक-दूसरे के कार्य क्षेत्र में प्रवेश करने की घटनाएँ हो जाती हैं क्योंकि पिछले एफेल (अमरीकी-श्रम संघ) और सिम्रो (औद्योगिक संगठन कांग्रेस) के अन्तर्गत आने वाली यूनियनें, जो नये संघ (एफेल-सिम्रो) में पूर्ण स्वायत्त यूनियनों की तरह शामिल हो गई हैं, अभी कार्य-क्षेत्र सम्बन्धी वही अधिकार रखती हैं जो उन्हें १९५५ में दोनों के विलय से पूर्व मिले हुए थे। नए संविधान में कहा गया है : इस संघ में शामिल प्रत्येक यूनियन की अखंडता कायम और सुरक्षित रखी जायगी। प्रत्येक संबद्ध यूनियन दूसरी सम्बद्ध यूनियन के सामूहिक सौदेबाजी के पहले से चले आ रहे सम्बन्धों का सम्मान करेगी और कोई भी संबद्ध यूनियन किसी अन्य संबद्ध यूनियन के पहिले से चले आ रहे सामूहिक सौदेबाजी के सम्बन्धों का अतिक्रमण नहीं करेगी।

राष्ट्रीय यूनियनें (National Unions)

इस समय १७९ श्रम संगठन ऐसे हैं जिनके कार्यक्षेत्र इतने विस्तृत हैं कि उन्हें

राष्ट्रीय यूनियनें कहना उचित होगा। इनमें से १३२ एफेल-सिओ से सम्बद्ध हैं। अमेरिका में इनकी सदस्य-संख्या लगभग १४,०००,००० है। सम्बद्ध यूनियनों के ३,०००,००० सदस्यों में से लगभग आधे टीम्सटर्स यूनियन के सदस्य हैं।

राष्ट्रीय यूनियनों का आकार कई प्रकार का होता है। इनके सदस्यों की संख्या १०० से कम भी होती है और १०,००,००० से अधिक भी। १२ राष्ट्रीय यूनियनों की सदस्य संख्या १,००० से कम है। इसके विपरीत ९ की सदस्य संख्या ५०,००० से अधिक है। टीम्सटर्स यूनियन की सदस्य संख्या पन्द्रह लाख है। आटोमोबाइल और स्टील-वर्कर्स में प्रत्येक की सदस्य संख्या दस-दस लाख से अधिक है। मैकनिस्टस, कारपेंटर्स, ब्रदरहुड आफ़ इलैक्ट्रिकल्स और माइन-वर्कर्स में प्रत्येक की सदस्य संख्या ६,००,००० और ९,००,००० के बीच है। १४ बड़ी बड़ी यूनियनों की सदस्य संख्या सभी यूनियनों की कुछ सदस्य संख्या से आधी है।

तालिका २. सदस्य संख्या के अनुसार यूनियनें (१९६०)

सदस्यता	यूनियनों की संख्या एफेलसिओ	यूनियनों की संख्या स्वतन्त्र
१०,००,००० से अधिक	२	१
५,००,००० से १०,००,००० तक	३	१
४,००,००० से ५,००,००० तक	३	—
३,००,००० से ४,००,००० तक	४	—
२,००,००० से ३,००,००० तक	७	—
१,००,००० से २,००,००० तक	२०	२
५०,००० से १,००,००० तक	२६	५
२५,००० से ५०,००० तक	१७	६
२५,००० से नीचे	५०	३२
कुल	१३२	४७

आकार में अन्तर का कारण निम्न कारणों में से एक या अधिक हो सकते हैं। यूनियन का कार्य-क्षेत्र ; किस हद तक यूनियन, व्यवसाय या उद्योग को, जिस पर उसका अधिकार है, संगठित करने में समर्थ है ; व्यवसाय या उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या। आमतौर पर वे यूनियनें जो समस्त उद्योगों या कई वर्गों तथा व्यवसायों को मिलाकर बनती हैं, एक ही व्यवसाय या धंधे की यूनियनों से बड़ी होती हैं। प्रायः सभी बहुत छोटी-छोटी यूनियनें विशेष दक्षता वाले धंधों तक ही सीमित रहती हैं तथा कुछ ऐसे धंधों में हैं जो अब ख़त्म हो रहे हैं।

जिन सात यूनियनों की सदस्य संख्या ५० हजार से अधिक है, उनमें से प्रत्येक में समस्त उद्योग के अन्तर्गत आने वाले सभी या अधिकांश धंधों में या कई उद्योगों में काम करने वाले कर्मचारी आते हैं। आटोमोबाइल एयर क्राफ्ट और एग्रीकल्चरल इमप्लीमेंट वर्कर्स में जैसा कि

इनके नाम से स्पष्ट है तीन उद्योगों के कर्मचारी शामिल हैं। यूनाइटेड स्टील वर्कर्स के कार्य-क्षेत्र में इस्पात और एल्यूमीनियम उत्पादक कारखानों और फ़ेब्रीकेशन संयन्त्रों में काम करने वाले मजदूर आते हैं। यूनाइटेड माइन वर्कर्स के अन्तर्गत न सिर्फ़ पैट्रोल जैसे जल उठने वाले और एक अन्य किस्म के कोयले (एनथ्रेसाइट) की खानों में काम करने वाले खनिक, बल्कि कोयला उद्योग से सम्बन्धित सभी कामों, रासायनिक और अन्य उद्योगों में लगे कर्मचारी, शामिल हैं। यद्यपि ब्रदरहुड आफ़ कार्पेन्टर्स, एसोसिएशन आफ़ मेकेनिस्ट्स और ब्रदरहुड आफ़ इलैक्ट्रिकल वर्कर्स मुख्य रूप से विशेष दक्षता प्राप्त वर्गों के लोगों तक ही सीमित हैं तथापि ये यूनियनें अब कई सम्बन्धित उद्योगों और संयंत्रों में विभिन्न काम करने वाले कर्मचारियों को भी सदस्य बनाती हैं। टीम्सटर्स की बहुत बड़ी सदस्य संख्या का कारण यह है कि हमारा मोटर यातायात उद्योग बहुत बड़ा और विस्तृत है और टीम्सटर्स में ब्रेवरी, पैकिंग तथा अन्य संयंत्रों में काम करने वाले बहुत से कर्मचारी भी शामिल हैं।

ऐसी राष्ट्रीय यूनियनें, जिनका कार्य-क्षेत्र एक ही उद्योग से सम्बन्धित है लेकिन उसकी कुछ भिन्न-भिन्न शाखाओं तक फैला होता है, विभागों व शाखाओं में संगठित की जा सकती हैं जो बड़ी हद तक स्वायत्तता कायम रख सकती हैं। कुछ मामलों में इस शाखा किस्म के संगठन से यह पता चलता है कि पिछली यूनियनों को, जो पहिले अलग-अलग थीं, मिलाकर एक कर दिया गया है। जैसे एक्टर्स ईक्वीटी तथा अन्य कई संगठन जिनमें एसोसियेटेड एक्टर्स एण्ड आर्टिस्ट्स आफ़ अमेरिका, मैन्स हैट एण्ड मिलिनरी सेक्सन आफ़ यूनाइटेड हैटर्स; कैप एण्ड मिलीटरी वर्कर्स; सेलर्स यूनियन आफ़ दी पैसिफिक तथा कई अन्य मैरीटाइम संगठन जो सीफेयरर्स यूनियन के सदस्य हैं, शामिल हैं। कुछ शाखाएँ सम्बन्धित उद्योगों में यूनियन के विस्तार स्वरूप बनी हैं मिसाल के लिये यूनाइटेड माइन वर्कर्स की डिस्ट्रिक्ट ६०, जिसमें कोयला खान उद्योग को छोड़ विभिन्न उद्योगों और व्यवसायों के सदस्य शामिल हैं।

इस प्रकार के संयुक्त संगठनों से अलग जिनका राष्ट्रीय यूनियन के अन्दर विभाग या शाखा प्रतिनिधित्व करती है, एक ही उद्योग में कई यूनियनें हो सकती हैं और इनमें से प्रत्येक यूनियन उद्योग की अलग-अलग शाखाओं के कर्मचारियों से सम्बन्धित हो सकती हैं। मिसाल के लिए शीशे के काम करने वाले कर्मचारियों की यूनियनें, उद्योग की ग्लास वेयर (शीशे का सामान), ग्लास कंटेनर और फ्लैट ग्लास शाखाओं में विभाजित होती हैं। नौका नयन उद्योग (Meritime Indusries) में बोर्डी कर्मचारी, समुद्र पर काम करने वाले कर्मचारियों की यूनियन से अलग यूनियन के सदस्य होते हैं और लाइसेंस प्राप्त कर्मचारी समुद्र पर जहाजों आदि में काम करने वाले कर्मचारियों की यूनियन से अलग यूनियन के सदस्य होते हैं।

धंधा बनाम औद्योगिक यूनियनें

यूनियन के कार्य-क्षेत्र में शामिल विभिन्न किस्म के धंधे और इन धंधों की भिन्नता के विस्तार का मालिक-यूनियन के सौदाबाजी के सम्बन्धों पर तथा अन्ततः यूनियन सम्बन्धों पर और स्वयं यूनियन के आकार और स्वरूप पर दूरगामी असर पड़ता है। किसी भी निश्चित समय पर यूनियन का कार्य क्षेत्र क्या है—इसका निर्णय यूनियन करती है। लेकिन यदि वह एफेल-सिओ से सम्बन्धित होती है तो उसके लिए उसकी स्वीकृति प्राप्त करना आवश्यक होता है। स्वतन्त्र यूनियन के लिए एक मात्र सीमा यह है कि वह उन कर्मचारियों का कहाँ तक समर्थन प्राप्त कर सकती है जिन्हें वह सदस्य बनाना चाहती है।

सन् १९३० से लेकर १९४९ तक की अवधि में श्रम आंदोलनों के विस्तार के युग की उल्लेखनीय बात है—औद्योगिक यूनियनवाद की ओर प्रवृत्ति। औद्योगिक संगठन संघ (सिओ) निश्चित रूप से एक व्यापक आधार पर संगठन बनाने के लिए कृत-संकल्प था और 'सिओ' की इस प्रतिद्वन्द्विता का सामना करने के लिए अमरीकी श्रमसंघ (एफेल) से सम्बद्ध धंधा-यूनियनें कारखानों के अर्धकुशल और अकुशल कर्मचारियों को भरती करने लगीं जबकि वे पहिले सिर्फ कारीगरों को ही सदस्य बनाती थीं। एफेल-सिओ का संविधान यह स्वीकार करता है कि "धंधा और औद्योगिक यूनियनें दोनों ही मजदूर संगठन के तरीकों के रूप में उचित, एक समान और आवश्यक हैं।" वह यह स्वीकार करता है कि विलय के फलस्वरूप एक दूसरे का आपस में एक दूसरे के कार्यक्षेत्र में प्रवेश हो सकता है तथा विभिन्न सम्बन्धित यूनियनों से अपील की गई कि वे संघ के उचित अधिकारियों से सलाह मशविरा करके स्वेच्छा से समझौतों द्वारा या विलय द्वारा कार्यक्षेत्र सम्बन्धी विवादों को खत्म करें।

यद्यपि यूनियनों के संविधान और कभी-कभी उनके नाम इस प्रकार रखे जाते हैं कि उनसे यह पता चल जाता है कि उनका कार्य-क्षेत्र क्या है तथापि लम्बे समय तक के लिए कार्यक्षेत्र कभी भी निश्चित नहीं होते। यूनियन में उद्योग में होने वाले परिवर्तनों के अनुरूप अपने को ढालने की प्रवृत्ति पाई जाती है और अत्यधिक तेजी के साथ बदलने वाली औद्योगिक स्थिति में अक्सर कुछ विलय, अलगाव, तबादला तथा कार्यक्षेत्र का विस्तार होता ही रहता है। उद्योग की विभिन्न शाखाओं या प्रबन्ध शाखाओं में फेरबदल, बढ़ता हुआ मशीनीकरण, सामग्री तथा प्रक्रियाओं में परिवर्तन, ऐसी परिस्थितियाँ उत्पन्न कर देती हैं जिसके अनुसार यूनियन के कार्य-क्षेत्रों में उलट-फेर आवश्यक हो जाता है।

धंधा यूनियनें

विशुद्ध धंधा यूनियन में वे कर्मचारी शामिल होते हैं जो प्रशिक्षणार्थी ट्रेनिंग प्राप्त कर चुके होते हैं और जिनकी दक्षता किसी ऐसी विशेष प्रक्रिया को पूरा करने में सहयोग देती है जिसमें अक्सर औजारों की सहायता से शारीरिक श्रम करने की

जरूरत होती है। धंधा यूनियन में विभिन्न उद्योगों में काम करने वाले लोग शामिल होते हैं क्योंकि विभिन्न किस्म की चीजें तैयार करने वाले और सेवाएँ करने वाले उद्योगों में कुछ धंधे ऐसे होते हैं जोकि एक जैसे होते हैं। इसके विपरीत औद्योगिक यूनियन विशेष उद्योग से सम्बन्धित होती है और उसमें उस उद्योग के सभी मजदूर-दक्ष और अदक्ष दोनों शामिल होते हैं।

वास्तव में आजकल ऐसी कोई यूनियन नहीं है जो धंधा और औद्योगिक यूनियनों की श्रेणी में से किसी एक में आती हो और कोई भी दो व्यक्ति वर्तमान यूनियनों को एक जैसी श्रेणी में नहीं रखेंगे। विशुद्ध धंधा यूनियन से मिलती-जुलती यूनियनों की कुछ मिसालें इस प्रकार हैं: जर्नीमैन, हार्स शूअर्स, एसोसिएशन आफ साइडोग्राफर्स, मैरीन इंजीनियर्स बैनीफीशियल एसोसिएशन और ब्रदरहुड आफ लोकोमोटिव इंजीनियर्स।

कई यूनियनें अनेक धंधों को मिलाकर बनी हैं यानी उनसे बहुत कुछ मिलते-जुलते और आपस में एक दूसरे से संबंधित धंधे शामिल होते हैं। अक्सर ये यूनियनें दो या अधिक यूनियनों को मिलाकर बनाई जाती हैं जैसा कि उनके नामों से स्पष्ट हो जाता है। मिसाल के लिए ब्रिकलेयर्स, मैसन्स और प्लास्टर्स यूनियन तथा प्रैस प्रिंटर्स, डाई स्टैम्पर्स और एनग्रेवर्स यूनियन।

अधिकांश यूनियनें धंधा और औद्योगिक यूनियन के ही भिन्न-भिन्न रूप हैं। उनमें दक्ष कर्मचारियों के एक या अधिक धंधे और कई अर्धदक्ष कर्मचारियों के धंधे शामिल हो सकते हैं या उनका कार्य-क्षेत्र विस्तृत हो सकता है और कुछ निश्चित टैक्नीकल और दक्ष कर्मचारियों को छोड़ उद्योग के सभी उत्पादन करने वाले कर्मचारियों को शामिल कर सकती हैं। इनमें से पहली श्रेणी की यूनियनें औद्योगिक-यूनियनवाद की दिशा में आन्दोलन की ओर संकेत करती हैं। दूसरी श्रेणी से अक्सर यह पता चलता है कि दक्ष कर्मचारी पहिले से ही संगठित थे और जब कभी समस्त उद्योग को एक यूनियन में बांधने का आन्दोलन चला तो वे अपना अस्तित्व खोना नहीं चाहते थे।

औद्योगिक प्रक्रिया में हाल में हुए परिवर्तनों के फलस्वरूप औद्योगिक यूनियन के ढांचे में और सौदाबाजी के तरीकों में कुछ सुधार के संकेत मिले हैं। मिसाल के लिए ऑटोमोबाइल वर्कर्स यूनियन टैकनोलाजिक परिवर्तनों के कारण मजदूरों के धंधों के गठन में हुए परिवर्तन से बहुत चिंतित हैं। उद्योग में दक्ष कारीगरों और टैक्नीकल कर्मचारियों की संख्या में वृद्धि को देखकर यूनियन ने सन् १९५७ में अपने संविधान में परिवर्तन किया और यूनियन की कार्यकारिणी द्वारा विचार करने के बाद इन वर्गों को पूरक समझौते करने तथा यूनिट के आधार पर हड़ताल करने की इजाजत दे दी गई। कहा जाता है कि एकता स्थापित करने की भावना के विपरीत जो यह कठोर कदम उठाया गया वह औद्योगिक यूनियनवाद के लिए एक आवश्यक बात थी।

लोचदार कार्यक्षेत्र

यूनियनें न सिर्फ औद्योगिक परिवर्तनों के अनुसार समय-समय पर अपने कार्य-क्षेत्रों में फेर-बदल करती हैं, बल्कि एक ही यूनियन उद्योग की कुछ शाखाओं में धंधे के आधार पर और कुछ अन्य शाखाओं में औद्योगिक यूनियन के रूप में काम कर सकती हैं। मिसाल के लिए ब्रदरहुड आफ कार्पेंटर्स और ज्वायनर्स, मकान निर्माण उद्योग में धंधा यूनियन की तरह काम करती हैं। फर्नीचर बनाने के कारखानों में औद्योगिक यूनियन की तरह (इस यूनियन का कभी-कभी 'लम्ब' यूनियन के रूप में उल्लेख किया जाता है क्योंकि इसका कार्य क्षेत्र लकड़ी नामक वस्तु के आसपास ही केन्द्रित रहता है—वृक्ष से लेकर लकड़ी तक और फिर इमारत और फर्नीचर तक।)

मीट कटर्स और बुचर वर्कमैन यूनियन स्थानीय खुदरा स्टोरों में धंधा यूनियन की तरह लेकिन पैकिंग उद्योग में औद्योगिक यूनियन के रूप में काम करती है। ब्रदरहुड आफ इलैक्ट्रिकल वर्कर्स यूनियन निर्माण कार्यों में धंधा यूनियन के रूप में काम करती हैं लेकिन बिजली का सामान तैयार करने वाले कारखानों में अक्सर औद्योगिक आधार पर संगठित की जाती हैं। यद्यपि एसोसिएशन आफ मैकेनिस्ट्स रेल-रोड मरम्मत कारखानों में धंधा यूनियन की तरह काम करती है और कुछ संयंत्रों में दक्षता के कामों तक ही अपने सदस्य सीमित रखती है तथापि वह अधिकाधिक मामलों में उत्पादन कार्य में व्यस्त सभी कर्मचारियों को शामिल कर रही हैं। बायलर मेकर्स, आयरन शिपबिल्डर्स एण्ड हैल्पर्स अधिकांश उद्योगों में धंधा यूनियनों के रूप में काम करती हैं लेकिन कुछ गोदियों में उसका कार्य-क्षेत्र लगभग सभी उत्पादक कार्य करने वालों और देखभाल का काम करने वाले कर्मचारियों तक फैल जाता है। टीम्सटर्स यूनियन धंधा और अर्ध औद्योगिक यूनियन दोनों रूपों में काम करती है। उसकी अनेक स्थानीय यूनियनों में विशेष किस्म के ड्राइवर सदस्य हैं जबकि दूसरों में सभी किस्म के ड्राइवर सदस्य शामिल हैं। कुछ स्थानीय यूनियनों में गैरेज में काम करने वाले मैकेनिक भी शामिल होते हैं। डेयरी और ब्रेवरी उद्योगों में कारखानों के अन्दर काम करने वाले कर्मचारी और चीजों का वितरण करने वाले कर्मचारी भी शामिल हो सकते हैं।

कुछ राष्ट्रीय यूनियनों में, जो सम्पूर्ण उद्योगों को अपने कार्यक्षेत्र में रखने का दावा करती हैं, बहुत-सी या सभी स्थानीय यूनियनें धंधों के अनुसार ही संगठित हो सकती हैं। यह बात विशेषकर कपड़ा और जूता उद्योग में काम करने वाली यूनियनों के बारे में सच है, जहाँ एक ही संयन्त्र में विभिन्न धंधों में काम करने वाले लोग अक्सर विभिन्न स्थानीय यूनियनों के सदस्य होते हैं। कुछ राष्ट्रीय यूनियनों के वर्तमान कार्यक्षेत्रों को देखने से पता चलता है कि उनमें जरूरत को ध्यान में रखकर समझौते हुए हैं। मिसाल के लिए ब्रदरहुड आफ पेपर मेकर्स और ब्रदरहुड आफ पल्प, सल्फाइट तथा पेपरमिल कर्मचारियों ने १६०६ में एक समझौता किया जिसके अनुसार मशीनों पर और बीटर रूमों में काम करने वाले दक्ष कर्मचारी पेपर मेकर्स के अन्तर्गत आ गए और उद्योग के सभी कर्मचारी पल्प वर्कर्स के अधिकार-क्षेत्र में

आ गए । सन् १९११ में ब्रिकलेयर्स, मेसन्स और प्लास्टर्स यूनियन तथा आपरेटिव प्लास्टर्स एण्ड सीमेंट मेसन्स एसोसिएशन में एक काम चलाऊ समझौता हो गया जिसके अनुसार आपरेटिव प्लास्टर्स को प्लास्टर करने वालों की यूनियन संगठित करने का पूर्ण अधिकार मिल गया यद्यपि प्लास्टर्स यूनियन उन समुदायों में, जहां एक सीमित संख्या में प्लास्टर करने वालों को काम मिला होता है, मिश्रित यूनियनों में प्लास्टर करने वालों को सदस्य बना सकती है ।

यद्यपि सभी रेल-रोड यूनियनें धन्धा यूनियनें हैं तथापि उनके कार्य-क्षेत्र बहुत कुछ एक दूसरे के क्षेत्र में अतिक्रमण कर जाते हैं । राष्ट्रीय मध्यस्थता बोर्ड (National Mediation Board) ने विभिन्न स्थानों में भिन्न-भिन्न रेल-रोड प्रणालियों में काम करने वाले कर्मचारियों के जो कई चुनाव कराए, उनसे यह पता चला है कि एक जैसे धन्धों में काम करने वाले लोगों ने अपनी ओर से सौदा-बाजी करने के लिए अलग-अलग यूनियनें चुनीं । कुछ रेल-रोड प्रणालियों पर ब्रदरहुड आफ़ रेल रोड ट्रेन-मैन यूनियन, कन्डक्टरों का भी प्रतिनिधित्व करती है यद्यपि अक्सर उनका प्रतिनिधित्व आर्डर आफ़ रेलवे कन्डक्टर्स ही करती है । इसी प्रकार स्विचमैन, स्विचमैन्स यूनियन या ट्रेनमैन्स ब्रदरहुड के सदस्य हो सकते हैं। यार्ड मास्टर लगभग एक दर्जन अलग-अलग यूनियनों के सदस्य हैं । इसमें दो ऐसी यूनियनें भी शामिल हैं जो विशुद्ध रूप से उनकी ही यूनियनें हैं । डाइनिंग कार के अधिकांश रसोइये और बैरे, होटल और रेस्तराँ कर्मचारी यूनियन के सदस्य हैं लेकिन कुछ रेलवे कन्डक्टर्स और कुछ यूनाईटेड ट्रांसपोर्ट सर्विस एम्पलाइज यूनियन के सदस्य हैं ।

राष्ट्रीय यूनियनों का आन्तरिक प्रशासन

राष्ट्रीय यूनियन की सर्वोच्च सत्ता और एकमात्र विधायी संस्था बृहद्-सम्मेलन है जिसमें उसके सभी स्थानीय संगठनों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं । चूँकि इन सम्मेलनों का यूनियन सम्बन्धी सभी मामलों पर अंतिम अधिकार प्राप्त संस्था के रूप में महत्त्व है, इनका नियमित रूप से बार-बार बुलाया जाना, मतदान अधिकार का वितरण तथा इनके कार्य-संचालन का तरीका यूनियन के लोकतंत्री प्रशासन की महत्त्वपूर्ण कसौटी है । मिसाल के लिए उस समय कुछ अधिकारियों द्वारा अधिकाधिक कठोर नियंत्रण अवश्यभावी हो जाता है जब सम्मेलनों को एक के बाद एक हर साल स्थगित किया जाता है और जब इन में भाग लेने वाले प्रतिनिधि मुख्य रूप से वेतन पाने वाले संगठनकर्ता या अधिकारियों द्वारा चुने हुए लोग ही होते हैं।

लगभग ६० प्रतिशत राष्ट्रीय यूनियनें अपना सम्मेलन वर्ष में एक बार या दो वर्ष में एक बार करती हैं। लगभग ३० प्रतिशत यूनियनें, जिनमें रेल-रोड ब्रदरहुडस भी शामिल हैं, ३-४ साल के बाद अपने सम्मेलन करती हैं । लगभग एक दर्जन यूनियनें अपना सम्मेलन पाँच साल के बाद करती हैं और लगभग इतनी ही यूनियनें, जिसमें से अधिकांश में सदस्यों की संख्या कम होती है अपने सम्मेलनों में यह फ़ैसला

करती हैं कि अगला सम्मेलन कब होना चाहिए। सम्मेलन करने का खर्च यूनियन के कुल प्रशासनीय खर्च का एक बड़ा हिस्सा होता है। और यही इस बात का मुख्य कारण है कि कुछ यूनियनें बारबार सम्मेलन नहीं करती हैं। कुछ बड़ी-बड़ी यूनियनों के लिए एक सम्मेलन करने का खर्च पाँच लाख डालर या इससे अधिक होता है।

अप्रत्याशित या संकट-कालीन समस्याओं का सामना करने के लिए प्रायः सभी यूनियनें विशेष सम्मेलन बुलाए जाने की व्यवस्था रखती हैं। कभी-कभी ये सम्मेलन जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड की पहल या कम-से-कम उसकी स्वीकृति से बुलाए जा सकते हैं। दूसरी ओर बहुत-सी यूनियनें अनेक राज्यों में स्थित स्थानीय यूनियनों की एक निश्चित संख्या के सुझाव पर सदस्यों के बहुमत से विशेष सम्मेलन बुलाने की व्यवस्था करती हैं। अक्सर इस प्रकार के सम्मेलनों में सिर्फ़ उन्हीं विषयों पर विचार हो सकता है जिनकी मत-दान के समय घोषणा की गई हो।

सम्मेलन में सभी स्थानीय यूनियनों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं और इन प्रतिनिधियों की संख्या तथा उनकी मत देने की शक्ति उनके ऐसे सदस्यों पर निर्भर करती है, जिन्होने अपना चंदा दे दिया होता है। प्रतिनिधित्व का आधार यानि एक प्रतिनिधि कितने सदस्यों का प्रतिनिधित्व करेगा, विभिन्न यूनियनों में काफ़ी अलग-अलग होता है; यद्यपि आम रिवाज यह है कि ज्यों-ज्यो स्थानीय यूनियनों का आकार बड़ा होता जाय, त्यों-त्यों प्रतिनिधियों की संख्या में कमी हो, जिससे कि बड़ी बड़ी स्थानीय यूनियनें बहुत अधिक हावी न हो जायें। प्रथा के अनुसार स्थानीय यूनियनों के अध्यक्ष और अन्य अधिकारी प्रतिनिधि चुने जाते हैं। बड़ी-बड़ी यूनियनों में सदस्यों द्वारा चुने गये कुछ अन्य लोग भी उसके साथ जाते हैं।

जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड

प्रत्येक राष्ट्रीय यूनियन का एक एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड होता है। इसे कभी-कभी एक्ज़ीक्यूटिव कौंसिल भी कहते हैं। यह यूनियन के मामलों के प्रशासन के लिए जिम्मेदार होता है। यह स्थानीय यूनियनों तथा सदस्यों द्वारा निर्णय के लिए सिपुर्द किये गए मामलों में एक अपील सुनने वाली संस्था के रूप में काम करता है। राष्ट्रीय यूनियन के संविधान में कहा गया है "जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड सम्मेलन के निर्देशों को कार्यान्वित करेगा और दो सम्मेलनों के बीच के समय में यूनियन का सर्वोच्च सत्ता प्राप्त बोर्ड होगा। वह सम्मेलनों के बीच के समय में संविधान की व्याख्या से संबंधित सभी प्रश्नों का फैसला करेगा।"

यद्यपि सभी यूनियनों के बारे में यह सही नहीं है, तथापि अधिकांश जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्डों को स्थानीय यूनियनों के प्रवेश-पत्र जारी करने और उन्हें वापस लेने; किसी भी स्थानीय यूनियन के उपनियमों को, जो राष्ट्रीय यूनियन के संविधान के अनुरूप नहीं हैं, रद्द करने; किसी भी अधिकारी को अयोग्यता और कर्तव्यपालन करने के लिए पद से हटाने तथा अगले सम्मेलन तक के लिये पद पर नई नियुक्ति करने; यह फैसला हो जाने पर कि "यूनियन के हितों को आगे बढ़ाने

और उनकी रक्षा के लिये" कदम उठाना जरूरी है, किसी भी स्थानीय यूनियन के मामलों को अपने हाथ में लेने; स्थानीय यूनियनों और आधीनस्थ संस्थाओं के दावों, शिकायतों और अपीलों पर फैसला देने ; नेशनल यूनियन के किसी भी अधिकारी की कार्रवाई को उलटने या उसे रद्द करने ; हिसाब-किताब की जाँच और अगले सम्मेलन के लिए रिपोर्ट तैयार करने के लिये लेखा परीक्षकों का चुनाव करने ; यूनियन की अधिकृत पत्रिका की नीति और प्रकाशन की देख-रेख करने और संविधान की धाराओं के अनुसार चंदा निर्धारित करने का दायित्व और अधिकार हैं।

जहाँ यूनियनों में हड़ताल के समय के लिये और मृत्यु हो जाने पर कुछ धन आदि देने की व्यवस्था है, वहाँ जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड इस प्रकार की रकमों और उनके वितरण के लिए जिम्मेदार होता है। कुछ यूनियनों में, विशेषकर उन यूनियनों में जो पेंशन और निर्योग्यता कार्यक्रम चालू रखती हैं या जो वृद्ध-सदस्यों के रहने के लिए आवासगृह की व्यवस्था करती हैं, एक ट्रस्टी बोर्ड होता है जिसके सदस्य जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड के भी सदस्य हो सकते हैं या फिर सम्मेलन द्वारा निर्वाचित अन्य सदस्य हो सकते हैं।

अधिकांश जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्डों में एक अध्यक्ष, सचिव-कोषाध्यक्ष और कुछ उपाध्यक्ष होते हैं जिनकी संख्या निश्चित होती है। अध्यक्ष और सचिव कोषाध्यक्ष आम तौर पर पूरे समय काम करने वाले अधिकारी होते हैं और उनके वेतन आम तौर पर संविधान में निर्धारित होते हैं। सामान्यतः अध्यक्ष, जिसका चुनाव क्षेत्रीय या उद्योग की शाखा के आधार पर किया जाता है, अपनी स्थानीय या जिला यूनियन में पदाधिकारी होते हैं और एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड के सदस्य के रूप में काम करते हुए वे इन पदों पर बने रहते हैं।

अध्यक्ष के कर्तव्य

अध्यक्ष पर आवश्यक रूप से यूनियन के मामलों के दिन प्रतिदिन के कार्य-संचालन की जिम्मेदारी होती है, जैसा कि किसी और संगठन में होता है। निर्वाचित नेता के वास्तविक अधिकार और प्रभाव, जितना उसकी इच्छा और योग्यता पर निर्भर करते हैं उतना ही संविधान द्वारा बाकायदा प्रदत्त अधिकार पर भी करते हैं। अध्यक्षता करने वाले सभापति और समितियों के पदेन सदस्य के रूप में अध्यक्ष अपने पद की प्रतिष्ठा की मार्फत यह तय करने में बड़ा प्रभाव रखता है कि एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड की बैठक और आम सम्मेलनों में किन-किन विषयों पर और कैसे विचार किए जाय तथा मतदान किया जाये। यूनियन की दिन प्रतिदिन की कार्रवाइयों का संचालन करने वाले व्यक्ति के रूप में उसके निर्णय और वह क्या कदम उठाता है—इसका न सिर्फ यूनियन के अन्दरूनी मामलों, उसके सदस्यों बल्कि आम जनता पर बड़ा प्रभाव पड़ता है।

यूनियनों के अधिकांश संविधानों में अध्यक्ष के सामान्य कर्तव्य कुछ-कुछ इस प्रकार बताए गये हैं : मुख्य एक्जीक्यूटिव आफिसर के रूप में अध्यक्ष को संविधान की व्यवस्थाओं के अन्दर संगठन के कार्य-संचालन का पूरा अधिकार है : वह जनरल एक्जीक्यूटिव बोर्ड और सम्मेलनों की बैठकें बुलाएगा और अध्यक्षता करेगा और दो बैठकों के बीच के समय में उनके निर्देशों को कार्यान्वित करेगा; वह सभी समितियों का पदेन सदस्य होगा और जिन समितियों की व्यवस्था नहीं है, उनकी नियुक्ति करेगा; वह सभी संगठनकर्त्ताओं की देख-रेख करेगा और उनके काम के लिए जिम्मेदार होगा तथा संविधान की व्यवस्थाओं के अनुसार चन्दा आदि निर्धारित करेगा और जनरल एक्जीक्यूटिव बोर्ड तथा सम्मेलन को यूनियन की सभी गतिविधियों के बारे में रिपोर्ट देगा।

यद्यपि यूनियनों के अध्यक्षों के लिए निर्धारित कर्त्तव्यों के बारे में विभिन्न यूनियनों में बड़ी हद तक एकरूपता है तथापि अध्यक्ष को दिये गये अन्तिम अधिकारों में अन्तर है। अधिकांश संविधानों में बताया गया है कि अध्यक्ष को जनरल एक्जीक्यूटिव बोर्ड की स्वीकृति से और सम्मेलन में अपील करने पर संविधान की व्याख्या के सम्बन्ध में सभी प्रश्नों का फैसला करने, संगठन-कर्त्ताओं तथा यूनियन के अन्य कार्यकर्त्ताओं की नियुक्त करने, और उन्हें बरखास्त करने, स्थानीय अधिकारियों को हटाने और उन्हें मुअत्तिल करने, हड़तालों के लिये मंजूरी देने तथा हड़ताल के फायदों का बटवारा करने का अधिकार होगा।

सन् १९५९ से पहले कई यूनियनों ने अपने अध्यक्षों को विस्तृत अधिकार दे रखे थे जिनके अनुसार वे बुनियादी नियम और नीतियाँ निर्धारित करने में पहल कर सकते थे, अफ़सरों और सदस्यों को निष्कासित करने के बारे में अंतिम अधिकारों का प्रयोग कर सकते थे तथा स्थानीय यूनियन के प्रवेश-पत्रों को रद्द कर सकते थे। लैंड्रम-ग्रिफ़िन अधिनियम, चुनाव कराने के तरीकों, सदस्यों के अधिकारों की व्याख्या तथा ट्रस्टी-शिप सम्बन्धी अपनी धाराओं के द्वारा इस प्रकार के निरंकुश अधिकारों को सीमित कर देता है। (देखें अध्याय ७)

संगठन—कर्त्ता

राष्ट्रीय यूनियन के कर्मचारियों में संगठन-कर्त्ता भी प्रमुखता रखते हैं। और इन्हें 'प्रतिनिधि' कहा जाता है। ये लोग स्थायी तौर पर किसी विशेष जिले या क्षेत्र में तैनात किए जा सकते हैं या ये लोग केन्द्रीय प्रधान कार्यालय से काम कर सकते हैं और जहाँ कहीं भी यूनियनों के सदस्य या संभावित सदस्य हों, वहाँ एक स्थान से दूसरे स्थान को आ जा सकते हैं। यद्यपि संगठन-कर्त्ता का पहला काम नये सदस्य बनाना और नए स्थानीय संगठनों की स्थापना करना है तथापि उसका निरंतर चालू रहने वाला काम यह है कि वह अपने क्षेत्र के अन्दर आने वाली सभी स्थानीय यूनियनों के लिए यूनियन सम्बन्धी अन्दरूनी मामलों में तथा मालिकों के

साथ उनके सम्बन्धों के बारे में सलाहकार की तरह काम करें। संगठन-कर्त्ता राष्ट्रीय यूनियन के दफ्तर और स्थानीय संगठनों के बीच सम्पर्क रखने वाली कड़ी है। यह उसका ही दायित्व है कि वह स्थानीय यूनियनों और सदस्यों के समक्ष राष्ट्रीय यूनियनों के उद्देश्यों और नीतियो की व्याख्या करे तथा नेशनल यूनियन के अधिकारियों को स्थानीय यूनियनों की हालत और समस्याओं की जानकारी देता रहे।

कुछ यूनियनों में संगठन-कर्त्ताओं का चुनाव सम्मेलन करता है और वे मतदान के अधिकार के साथ प्रतिनिधि की हैसियत से काम कर सकते हैं। अधिकांश यूनियनो में उनकी नियुक्ति जनरल प्रेसीडेंट या एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड करता है और उन्हें कर्मचारी मंडल का सदस्य समझा जाता है। यद्यपि हमेशा नहीं, तो अक्सर वे यूनियन सक्रिय सदस्य होते हैं। नियुक्ति हो जाने पर उन्हें आम तौर पर सम्मेलनों में वोट देने का या किसी तरह का महत्त्व रखने की इजाजत नहीं होती है। इसका उद्देश्य स्पष्ट रूप से अफ़सरों के एक ही दल द्वारा हमेशा अपना प्रशासकीय नियंत्रण बनाये रखने को हतोत्साहित करना है।

अधिकारियों का चुनाव

तीन चौथाई से अधिक राष्ट्रीय यूनियनों में सामान्य अधिकारियों का चुनाव उनके अपने नियमित सम्मेलनों में एकत्रित प्रतिनिधि करते हैं। जबकि चौथाई से कम यूनियनें अपने अधिकारी आम सदस्यों के मतदान से चुनती हैं। इन यूनियनों में से कुछ में सम्मेलन उम्मीदवारों को नामज़द करते हैं लेकिन उनका चुनाव मतदान द्वारा बहुमत से होता है।

अधिकारियों के चुनाव के अलग-अलग तरीकों का सम्बन्ध यूनियन के आकार या उनकी उम्र या इस बात से नहीं होता कि ये यूनियनें किससे सम्बद्ध हैं। बहुत-सी छोटी-छोटी यूनियनें मतदान के तरीकों को अपनाती हैं लेकिन कुछ सबसे बड़ी यूनियनें भी मतदान द्वारा अपने अधिकारियों का चुनाव करती हैं। मिसाल के लिए मैकेनिस्ट्स, स्टील वर्कर्स, एमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स और नेशनल मैरीटाइम यूनियन दूसरी ओर आटोमोबाइल वर्कर्स, ब्रदरहुड आफ़ इलैक्ट्रिक वर्कर्स और टीम्सटर्स अपने अधिकारियों का चुनाव सम्मेलन में मत देकर करते हैं जैसे सभी स्टैन्डर्ड रेल रोड यूनियनें करती हैं। लम्बे अर्से से स्थापित मुद्रण व्यवसायों की यूनियनें मतदान प्रणाली का ही प्रयोग करती हैं।

जैसा कि किसी भी प्राइवेट संगठन या राजनीतिक संस्था में चुनाव की प्रक्रिया के बारे में होता है, दोनों तरीकों के अपने-अपने सिद्धान्त सम्बन्धी और व्यावहारिक लाभ और नुकसान हैं। मतदान प्रणाली विचार व्यक्त करने का अधिक लोकतंत्री तरीका मालूम पड़ता है। अनेक यूनियनें यह अनुभव करती हैं कि जहाँ सदस्य देश भर में फैले हों, वहाँ यह तरीका संभाल के बाहर होता है। व्यवहार में यह तरीका

अधिकारियों के लोकप्रिय चुनाव के सम्बन्ध में सम्मेलन वाले तरीके से जहाँ एकत्र हुए प्रतिनिधियों को मत देने से पहिले उम्मीदवारों की तुलनात्मक अच्छाइयों और बुराइयों पर विचार करने का मौका मिलता है, अधिक अच्छा नहीं है। यूनियन के अनुभव से पता चलता है कि एक प्रणाली को दूसरी से अच्छा बतलाने वाली कोई भी चीज़ सामने नहीं आई है। ऐसी भी कोई चीज़ नहीं दिखाई देती है जिससे यह पता चल सके कि अधिकांश यूनियनों के चुनाव-परिणाम बिलकुल भिन्न होते यदि चुनाव का दूसरा तरीका अपनाया जाता। ऐसा मालूम होता है कि यूनियन अधिकारियों के चुनाव में चुनाव-प्रणाली के तौर तरीकों से अधिक प्रभाव व्यक्तित्व तथा अन्य बातों का पड़ता है।

इसके कारण चाहे जो भी हों, यूनियनों का तरीका राजनीतिक सरकारों की अपेक्षा व्यावसायिक निगमों से बहुत कुछ मिलता-जुलता है क्योंकि एक ही व्यक्ति लगातार कई साल तक चुना जा सकता है। अधिकांश यूनियनों ने कम से कम अध्यक्ष पद के बारे में यह अनुभव किया है कि इस पद पर एक बार चुने जाने के बाद एक ही व्यक्ति अक्सर अपने रिटायरमेंट या मृत्यु तक इस पद पर बार-बार चुना जाता है।

हर बार एक ही व्यक्ति के चुने जाने से यह संकेत मिलता है कि इस प्रकार के लोग ऐसा ठोस नेतृत्व प्रदान करते हैं जिसकी, सदस्य, उनसे आशा करते हैं और उन्हें प्राप्त होता है। ऐसा लम्बे अर्से से चली आई प्रथा के कारण होता है या फिर यह पदाधिकारियों के कार्यकाल के बारे में मजदूरों की इस भावना को प्रतिबिम्बित करता है कि जिस एक व्यक्ति ने उनकी सन्तोषजनक ढंग से सेवा की है उसे रिटायर-मेंट तक उस पद पर बनाए रक्खा जाय। दूसरी ओर एक ही व्यक्ति बार-बार चुना जाना अधिकांश सदस्यों की इच्छा का अन्तिम प्रमाण नहीं हो सकता। वह परिवर्तन करने की दिशा में उनकी कठिनाइयों का भी नतीजा हो सकता है।

यह यूनियन के प्रशासन की सबसे बड़ी समस्या की ओर इंगित करता है जो इस प्रकार है:— मालिक के साथ सक्रिय रूप से निपटने के लिए संयुक्त मोर्चा बनाए रखने की आवश्यकता, जिसका नेतृत्व मजबूत हो और जिसे किसी प्रकार की चुनौती न दी जा सके। साथ ही यह भी ज़रूरी है कि सदस्यों की अपने विचार प्रकट करने की अधिक-से-अधिक स्वतंत्रता कायम रखी जाय। पदाधिकारियों का विरोध करने का अर्थ पदाधिकारियों और नीति में परिवर्तन करने की स्वस्थ और उचित इच्छा हो सकती है। लेकिन, जो लोग पदाधिकारियों को उनके पदों पर बनाए रखना चाहते हैं उनके लिए इसका अर्थ यूनियन को छिन्न-भिन्न करने या उसे कमज़ोर बनाने का प्रयत्न हो सकता है। कुछ यूनियनें विरोधी आन्दोलनों को हतोत्साह करने के लिए बहुत आगे तक बढ़ गई हैं। इस कारण ही लैंड्रम-ग्रिफिन अधिनियम में अधिकारियों की नामज़दगी और चुनाव के लिये कुछ न्यूनतम प्रक्रियायें निर्धारित की गई हैं। इन न्यूनतम कानूनी आवश्यकताओं को पूरा करने पर चुनाव प्रत्येक

यूनियन के अपने संविधान के अनुसार होते हैं और सन् १९५९ में इस कानून के बनने पर सिर्फ बहुत थोड़ी यूनियनों को ही अपने तौर-तरीकों में कोई खास परिवर्तन करने की जरूरत पड़ी थी।

स्थानीय सँगठन

अधिकांश स्थानीय यूनियनें राष्ट्रीय यूनियन के अधीन हैं जो इन स्थानीय यूनियनों के अधिकार और कर्तव्य तय करती हैं और इन्हीं यूनियनों के द्वारा राष्ट्रीय यूनियनें अपने सदस्यों तक पहुँच सकता हैं और उनकी कार्रवाइयों पर नियंत्रण तक कर सकती हैं। यूनियन के सदस्य के लिए उसकी स्थानीय यूनियन उसके व्यवसाय में अन्य संगठित मज़दूरों के साथ संपर्क की एक कड़ी है। वह एक ऐसा संगठन है जहाँ वह काम की अच्छी शर्तों के लिए अपनी माँग प्रकट करता है और जिसकी मार्फत वह अपनी शिकायतों को दूर कराने का प्रयत्न करता है तथा अपनी यूनियन के व्यापक राजनीतिक तथा शैक्षणिक कार्य-क्रम में भाग लेता है।

स्थानीय यूनियनों का आकार और कार्यक्षेत्र

अमेरिका में इस समय लगभग ७१,००० स्थानीय यूनियनें हैं। इनके सदस्यों की संख्या ७ या १२ से लेकर, जो अधिकांश राष्ट्रीय यूनियनों के संविधानों में कम-से-कम संख्या निश्चित की गई है, १,००,००० से अधिक सदस्यों तक है। अधिकांश स्थानीय यूनियनों के सदस्यों की संख्या २०० या ३०० से कम है। शायद लगभग १० प्रतिशत की सदस्य संख्या १,००० से अधिक है जबकि सिर्फ आधा दर्जन यूनियनों की सदस्य-संख्या ३०,००० से अधिक है। स्थानीय यूनियनों के कुल सदस्यों में से २० प्रतिशत तीन डाक यूनियनों के सदस्य हैं और भवन-निर्माण व्यवसाय यूनियनों के सदस्यों की संख्या भी लगभग इतनी ही है। लगभग चालीस प्रतिशत राष्ट्रीय यूनियनों के अंतर्गत १०० से कम स्थानीय यूनियनें आती हैं जबकि १७ राष्ट्रीय यूनियनों के अन्तर्गत एक हजार से अधिक स्थानीय यूनियनें आती हैं।

स्थानीय यूनियनों का संगठन व्यवसाय या धंधा के आधार पर या एक संयन्त्र या बहुत से संयन्त्रों के आधार पर हो सकता है। यह जरूरी नहीं है कि स्थानीय यूनियन के संगठन का आधार वही हो जो उससे बड़ी यूनियन के कार्य-क्षेत्र की सीमाओं के अनुरूप हो जैसे कपड़ा और अन्य औद्योगिक यूनियनों की बहुत-सी स्थानीय यूनियनें धंधों के आधार पर संगठित की गई हैं। भवन-निर्माण, मुद्रण, धातु और ट्रक उद्योगों में एक ही शहर या क्षेत्र में प्रत्येक धंधे की स्थानीय यूनियनें, जहाँ मालिकों की संख्या काफी होती है, एक ही होती हैं। रेल-रोड प्रणालियों में रेल रोड स्थानीय यूनियनों को धंधे के आधार पर ही संगठित किया गया है।

सामान-निर्माण उद्योगों में उन यूनियनों में, जिनका कार्य-क्षेत्र एक ही उद्योग के सभी धंधों तक सीमित रहता है, स्थानीय यूनियनें प्रायः एक ही संयन्त्र तक अपने को सीमित रखती हैं। लेकिन बड़ी-बड़ी स्थानीय यूनियनें, जिनके अन्तर्गत एक ही शहर

या उद्योग के अनेक संस्थाओं में काम करने वाले सभी या अधिकांश मजदूर आ जाते हैं, सामान्य रूप से पाई जाती हैं। इस किस्म की यूनियनों को कभी-कभी मिली-जुली स्थानीय यूनियन कहा जाता है और प्रत्येक संयन्त्र के सदस्य इस मिली-जुली यूनियन की एक शाखा बन जाते हैं। प्रत्येक शाखा अपने स्टीवर्ड या सौदाबाजी करने वाले अधिकारी चुनती है और अपने सदस्यों की बैठक बुलाती है। कुछ मिली-जुली यूनियनें भी अपने सदस्यों की बैठकें बुलाती हैं।

स्थानीय यूनियनों का अपनी राष्ट्रीय यूनियनों से सम्बन्ध

यद्यपि विभिन्न राष्ट्रीय यूनियनों में केन्द्रीय नियन्त्रण की मात्रा काफी अलग-अलग होती है तथापि प्रत्येक स्थानीय यूनियन अपनी राष्ट्रीय यूनियन के आधीन होती है। उसे अपनी राष्ट्रीय यूनियन के संविधान के अनुसार, जिसमें स्थानीय—यूनियनों के संचालन के लिए आम नियम दिए होते हैं, चलना होता है, और उसे अपनी राष्ट्रीय यूनियन के सम्मेलन में पास किए हुए सभी नियमों को स्वीकार करना होता है। मिसाल के लिए : राष्ट्रीय यूनियन का संविधान सिर्फ यही नहीं बतलाता है कि किन शर्तों पर स्थानीय यूनियनों को शामिल किया जा सकता है बल्कि वह यह भी बतलाता है (यद्यपि यह हमेशा ही यह नहीं बताता) कि उसकी स्थानीय यूनियनें कितना चन्दा तथा दीक्षा-फीस ले सकती हैं; सदस्य बनने के लिए क्या-क्या बातें जरूरी हैं; मालिक से निपटने और हड़ताल कराने के लिए क्या-क्या तरीका अपनाया जाना चाहिए, और यहाँ तक कि वे स्थानीय यूनियनों द्वारा पालन करने के लिए काम के नियम भी तैयार कर सकती हैं।

राष्ट्रीय यूनियन को यह अधिकार है कि वह किसी भी समय अपनी स्थानीय यूनियनों के हिसाब-किताब की बहियों आदि की जाँच कर सकती है और अधिकांश मामलों में स्थानीय यूनियनों को निश्चित अवधि के बाद हिसाब-किताब की जंची हुई रिपोर्टें पेश करनी होती हैं। सुस्थापित नियमों और निर्देशों का उल्लंघन होने पर नेशनल यूनियन उस पर ट्रस्टीशिप बनाकर उसे तथा उसकी समस्त सम्पत्ति को अपने कब्जे में कर सकती है।

अपनी-अपनी राष्ट्रीय-यूनियनों के अन्तर्गत प्रत्येक स्थानीय यूनियन को आम सम्मेलनों में अपने प्रतिनिधियों के मार्फ़त इन नियमों तथा नीतियों के निर्माण में अपनी आवाज उठाने का अधिकार प्राप्त है। कोई भी स्थानीय यूनियन सम्मेलन में, जो नेशनल यूनियन की सर्वोच्च प्रशासक-संस्था है, कितने प्रतिनिधि भेज सकती है, यह राष्ट्रीय यूनियन के संविधान में निर्धारित उसके पेड-अप सदस्यों पर निर्भर करता है। यद्यपि यह संविधान में नहीं दिया गया है तथापि स्थानीय यूनियन के अध्यक्ष को साधारण तौर पर प्रतिनिधि के रूप में चुना जाता है और यदि स्थानीय यूनियन इतनी बड़ी है कि एक से अधिक प्रतिनिधि भेजने की जरूरत हो तो उसके साथ अन्य लोग भी होते हैं, जिनका चुनाव सदस्य करते हैं।

स्थानीय यूनियन के अधिकारी

अधिकांश राष्ट्रीय यूनियनों के संविधान में यह बताया जाता है कि उनकी स्थानीय यूनियनों को कौन-कौन से अधिकारी रखना है लेकिन इन पदों पर किसे नियुक्त किया जाय और उसे क्या वेतन दिए जाएँ इसका अधिकार स्थानीय यूनियन को है। स्थानीय यूनियनों को चुनाव का क्या तरीका अपनाना है— इसकी रूपरेखा आमतौर पर नेशनल-यूनियन के संविधान में दी होती है और इन नियमों के अनुसार आमतौर पर आगामी चुनावों के बारे में सभी सदस्यों को सूचित करना होता है, नामजदगी की व्यवस्था करनी होती है और गुप्त-मतदान में बहुमत प्राप्त करना होता है, आमतौर पर अधिकारी एक साल के लिए चुने जाते हैं यद्यपि कुछ यूनियनों में इनका कार्यकाल चार साल तक भी निर्धारित किया गया है।

स्थानीय यूनियन के अधिकारी के लिए आवश्यक योग्यताएँ कभी-कभी सदस्यों की योग्यता से अधिक कठोर होती हैं। सभी मामलों में अधिकारी बनने के उम्मीदवार की स्थानीय यूनियन में अच्छी स्थिति होनी चाहिए और कुछ मामलों में इस पद के लिए उम्मीदवार बनने के पूर्व उसके लिए कुछ निश्चित समय तक सदस्य बने रहना जरूरी होता है जैसे एक साल। स्थानीय अधिकारियों को किस तरीके से पद से हटाया जा सकता है और ऐसा करने के लिए क्या कारण हो सकते हैं, यह आमतौर पर राष्ट्रीय यूनियनों के संविधानों में दिया गया होता है। यदि कोई स्थानीय अधिकारी राष्ट्रीय यूनियन के संविधान का उल्लंघन करता है तो राष्ट्रीय यूनियन उसे निकाल सकती है। दूसरी बातों के लिए स्थानीय यूनियन के सदस्यों की एक निश्चित संख्या आरोप लगा सकती है और उसकी जाँच करने की तथा उस पर मुकद्दमा चलाने की माँग कर सकती है। निष्कासित स्थानीय अधिकारी को अपने नेशनल एक्जीक्यूटिव बोर्ड से और अन्त में सम्मेलन से अपील करने का अधिकार है।

छोटी स्थानीय यूनियनों में निर्वाचित अधिकारी आमतौर पर अपने-अपने धन्धों में काम करते रहते हैं और यूनियन से कोई नियमित वेतन नहीं प्राप्त करते। अध्यक्षों और उपाध्यक्षों को आम तौर पर उन बैठकों के लिए कुछ डालर मिल जाते हैं जिनकी वे अध्यक्षता करते हैं जब कि सचिव-कोषाध्यक्षों को हिसाब-किताब रखने के लिए प्रति वर्ष कई सौ डालर दिये जाते हैं यद्यपि अन्य अधिकारियों की अपेक्षा सचिव-कोषाध्यक्ष को पूरे समय के लिए काम करने के वास्ते नियुक्त करना अधिक सामान्य बात है। अनेक बड़ी-बड़ी यूनियनों के अनुभव से यह मालूम हुआ है कि सदस्यों की सूचियाँ रखने और बहुत से संयंत्रों में फैले सैकड़ों-हजारों सदस्यों की बकाया रकमों का हिसाब रखने तथा प्रतिवर्ष हजारों डालर इकट्ठा करने और उन्हें बाँटने से सम्बन्धित विस्तृत कार्य करने के लिए अपने सदस्यों में किसी को चुनने से अच्छा यह होता है कि एक प्रशिक्षित 'बुक कीपर' नौकरी पर रख लिया जाय।

बड़े संयंत्रों या कारखानों में विभिन्न विभागों के शाप स्टीवर्ड या कुछ मामलों में संयंत्र में काम करने वाले सभी कर्मचारी एक मुख्य शाप स्टीवर्ड चुनते हैं जो संयंत्र या कारखाने के उच्च अधिकारियों के साथ समझौता की बातचीत में यूनियन का प्रतिनिधित्व करता है। यदि स्थानीय यूनियन सिर्फ़ एक ही कारखाने की होती है तो स्थानीय यूनियन के अध्यक्ष मुख्य शाप-स्टीवर्ड की तरह काम कर सकते हैं और बहुत से मामलों में संयंत्र की शिकायत-समिति वास्तव में स्थानीय यूनियन का एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड ही होती है।

सदस्यों की बैठकें

स्थानीय यूनियन की बैठक के द्वारा सदस्य यूनियन की गतिविधियों और नीतियों पर नियंत्रण रखते हैं। बहुत-सी नेशनल यूनियनों के संविधानों में यह व्यवस्था होती है कि प्रति वर्ष सदस्यों की कम-से-कम कितनी बैठकें होना चाहिए। यद्यपि महीने में एक बैठक का नियम है कुछ स्थानीय यूनियनें प्रतिमास दो या इससे भी अधिक बैठकें करती हैं। जब आवश्यकता होती है स्थानीय यूनियन का एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड विशेष बैठकें बुलाता है। कुछ यूनियनों में एक निश्चित संख्या में सदस्य अपने हस्ताक्षर करके एक अर्ज़ी द्वारा विशेष बैठकें बुला सकते हैं। कुछ मामलों में राष्ट्रीय यूनियन अपनी स्थानीय यूनियनों द्वारा अपनाए जाने वाले कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करती है, विशेषकर उन मामलों में जिनका वित्तीय व्यवस्था से और सदस्यों की गतिविधियों से सम्बन्ध होता है।

जैसा कि अन्य किस्म के ऐच्छिक संगठनों का अनुभव है, बहुत-सी यूनियनों की बैठकों में सभी सदस्यों की उपस्थिति बहुत कठिन होती है। कम संख्या में उपस्थिति का अर्थ यह नहीं होता है कि यूनियन के प्रति वफादारी में कोई कमी है जैसा हड़ताल जैसे संकट के समय में सदस्यों के हार्दिक समर्थन से पता चलता है। फिर भी किसी भी यूनियन के स्वरूप और उसकी काम करने की शक्ति पर स्थानीय यूनियनों की बैठकों में सदस्यों की उपस्थिति का भारी प्रभाव पड़ता है क्योंकि किसी भी संगठन के मामलों का नियंत्रण कुछ विश्वासपात्र सदस्य ही करते हैं जो समस्त सदस्यों के प्रतिनिधि हो सकते हैं।

सदस्यों की अधिक-से-अधिक उपस्थिति के लिए तथा सदस्यों की इस शिकायत को दूर करने के लिए कि कुछ ऐसे क़दम उठाए गये, जिनके बारे में उन्हें कोई जानकारी नहीं है, बहुत सी यूनियनें अपने सदस्यों के लिए यह आवश्यक बना देती हैं कि उन्हें सभी या प्रतिवर्ष कम-से-कम कुछ निश्चित बैठकों में भाग लेना होगा। ऐसी अनुपस्थिति के लिए जिसे माफ़ नहीं किया जा सकता है कभी-कभी जुर्माना भी किया जाता है। विशेषकर वार्षिक बैठकों से अनुपस्थिति होने पर, जिनमें वित्तीय रिपोर्टें पढ़ी जाती हैं और अधिकारी चुने जाते हैं। अन्य यूनियनें इस प्रकार की विशेष बैठकों में गैरहाजिर होने पर दुगना जुर्माना करती हैं।

———

अध्याय ५

सदस्यता के नियम और वित्तीय व्यवस्था

जिस व्यवसाय या उद्योग में श्रम-संगठन सक्रिय होते हैं उसमें प्रत्येक मजदूर और मालिक प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से उन नियमों से प्रभावित होता है जिनका सम्बन्ध मजदूर को यूनियन का सदस्य बनाने और सदस्य बनाए रखने से होता है। ऐसे व्यवसायों और कारखानों में जहाँ नौकरी के लिए यूनियन की सदस्यता की शर्त लगी होती है, सदस्यता के नियम अत्यधिक महत्त्व रखते हैं। उन सभी कारखानों में जहाँ सामूहिक सौदाबाजी होती है, ऐसे कर्मचारी यूनियन के सदस्य नहीं होते और जो यूनियन के सदस्य होते हैं दोनों ही यूनियन द्वारा तय किए गये करार की शर्तों से बँधे होते हैं। यदि कोई ऐसा कर्मचारी जो यूनियन का सदस्य नहीं होता लेकिन इन शर्तों से असंतुष्ट होता है और नौकरी के करार में परिवर्तन कराने के लिए यूनियन का सदस्य बनने का फैसला करता है तो वह तुरंत ही सदस्य बनने के लिये यूनियन द्वारा निर्धारित योग्यताओं में दिलचस्पी लेने लगाता है।

यूनियन का उद्देश्य आम तौर पर यह होता है कि वह अपने कार्यक्षेत्र में आने वाले अधिक-से-अधिक कर्मचारियों को अपना सदस्य बनाए। यद्यपि कुछ यूनियनें सदस्य बनाने के लिए कुछ पाबन्दियाँ लगा सकती हैं तथापि प्रवृत्ति इससे उल्टी ही है क्योंकि यूनियन का मुख ध्येय उन सभी लोगों को, जो उसके कार्यक्षेत्र में आए समझे जा सकते हैं, सदस्य बनाकर अपना विस्तार करना होता है।

राष्ट्रीय यूनियनों के संविधानों में की गई व्यवस्थाओं में स्थानीय यूनियनों को निश्चित रूप से काम करने की बड़ी छूट दी गई है। इसके साथ-ही-साथ स्थानीय यूनियनें अपनी राष्ट्रीय यूनियनों के संविधान में उल्लिखित बातों का नहीं तो कम से कम उसकी भावना का चालाकी से उल्लंघन अवश्य कर सकती हैं। मिसाल के लिए संविधान में यह दिया हो सकता है कि जाति के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जायगा, लेकिन किसी भी स्थानीय संगठन के सदस्यों में आपस में यह मौन समझौता हो सकता है कि वे सदस्यता के लिए अश्वेत जाति के लोगों की सिफारिश न करें। इसी प्रकार इस आवश्यक बात का कि सभी अर्जी देने वालों का 'अच्छा नैतिक चरित्र' होना चाहिए, अलग-अलग अवसरों पर अलग-अलग अर्थ लगाया जा सकता है।

नागरिकता, लिंग तथा जाति सम्बन्धी योग्यताएँ

नागरिकता, लिंग और जाति सम्बन्धी ज़रूरतों पर यूनियनों का रवैया इस आशंका से प्रभावित रहा है कि हाल में देश में बाहर से आकर बसने वाले लोग, महिलाएँ और नीग्रो लोग वेतनों और कार्यों के मानकों के लिए जो यूनियनों ने प्राप्त कर लिए हैं, या जिन्हें प्राप्त करने की उन्हें आशा है, एक प्रतियोगी खतरा हैं। मिसाल के लिए नीग्रो लोगों को और देश में बाहर से आकर बसने वाले लोगों को अक्सर हड़ताल तोड़ने के लिए, और यूनियन विरोधी कार्यों के लिए काम में लाया गया है तथा महिलाओं को यूनियन के वेतन मानकों से नीचे वेतन पर नौकरी पर लिया गया है। क्या इन वर्गों को सदस्यता से वंचित रखकर व्यवसायों से अलग रक्खा जाय या फिर इन्हें यूनियनों में शामिल किया जाय और उन कठिनाइयों को कम किया जाय जिनके कारण व्यवसाय में प्रवेश करने वाले लोग यूनियन द्वारा निर्धारित शर्तों पर काम स्वीकार न करके प्रतियोगी गैर-यूनियन शर्तों पर काम पर आते हैं। इन दोनों में सबसे अच्छा रास्ता क्या अपनाया जाय, इस सम्बन्ध में वर्षों तक श्रम आन्दोलन में परस्पर विरोधी विचार व्यक्त किये जाते रहे हैं।

आमतौर पर यूनियनों ने लम्बे अरसे के बाद यह बात बुद्धिमत्तापूर्ण समझी कि घटिया शर्तों पर काम स्वीकार करने की इच्छा रखने वाले लोगों के प्रतियोगी-खतरे को कम करने के लिए उन्हें यूनियनों में शामिल कर लिया जाय। लगभग सभी राष्ट्रीय यूनियनों ने कोई रोक नहीं लगा रक्खी है, यद्यपि कुछ यूनियनों ने, जिनकी स्थापना देश में भारी संख्या में लोगों के आगमन के समय हुई थी, यह व्यवस्था की, कि सदस्यता के लिए अर्जी देने वाले लोग नागरिक होने चाहिएँ या फिर ऐसे लोग होने चाहिएँ कि जिन्होंने प्रथम नागरिकता के कागज़ात प्राप्त करने के लिए अर्जी दे रखी हो।

महिलाएँ

लगभग एक दर्जन धंधा यूनियनें सिर्फ़ पुरुषों को ही सदस्य बनाती हैं। इनमें से अधिकांश यूनियनें भवन-निर्माण और अन्य धंधों में हैं; जहाँ कोई भी महिला काम नहीं करती। इनमें से कई यूनियनों ने महिलाओं को युद्ध के संकट-काल में अस्थायी सदस्य स्वीकार किया तथा दूसरी यूनियनें भी शायद लिंग-भेद करने वाली पाबंदियों में परिवर्तन कर लेतीं यदि इसके लिए उन पर बहुत ज्यादा दबाव पड़ता। सामुद्रिक-सेवा जैसे कुछ व्यवसायों में, नौकरी और यूनियन की सदस्यता सरकार द्वारा जारी किए गये लाइसेंसों और सर्टीफ़िकेटों पर निर्भर करती है। यद्यपि कानून महिलाओं के लिए नाविक का सर्टीफ़िकेट और अफ़सर का लाइसेंस जारी करने पर विशेष रूप से रोक नहीं लगाता, तथापि इस देश में समुद्री सेवा के लिए ऐसा कोई भी सर्टीफ़िकेट या लाइसेंस जारी नहीं किया गया है। हाँ, नदियों और झीलों में चलाई जाने वाली नावों के लिए कुछ महिलाओं को लाइसेंस जारी किए गये हैं।

इस समय यूनियन के ६ सदस्यों में से एक महिला है। लगभग २५ प्रतिशत राष्ट्रीय यूनियनों में महिला सदस्य नहीं हैं और लगभग ३० प्रतिशत में महिला सदस्यों की संख्या १० प्रतिशत से भी कम है। इसके विपरीत आठ यूनियनों में महिलाओं की संख्या ७५ प्रतिशत है। इनमें सिले कपड़े बनाने की यूनियनें, संचार और टेलीफोन यूनियनें, होटल और रिटेल क्लर्क्स यूनियनें शामिल हैं। अन्य यूनियनें जिनमें महिलाओं की संख्या ५०,००० से अधिक है, इस प्रकार हैं: आटोमोबाइल, बिल्डिंग, सर्विस मैकेनिस्ट्स और मीट कटर्स तथा दोनों बिजली कर्मचारी यूनियनें। अध्यापकों के संघ में महिला सदस्यों की संख्या लगभग ६० प्रतिशत है। यह संख्या प्राथमिक और माध्यमिक स्कूलों में अध्यापन का कार्य करने वाली महिलाओं के अनुपात में कम है।

राजनीतिक विश्वास

राजनीतिक विश्वास और सम्बन्धों के बारे में की गई व्यवस्थाओं ने हमेशा ही यूनियनों के सामने नाजुक समस्या पेश की है। संगठित मजदूरों की परम्परागत राजनीतिक-तटस्थता की नीति के अनुसार यूनियनों ने हमेशा ही इस आम सिद्धान्त को माना है कि सदस्यों के लिए कोई राजनीतिक योग्यताएँ या आवश्यकताएँ नहीं होनी चाहिएँ।

कुछ यूनियनों के संविधानों में राजनीतिक-स्वतंत्रता की इस आम अभिव्यक्ति पर एक महत्त्वपूर्ण शर्त लगा दी गई है तथा दूसरी यूनियनों के संविधानों में भी यह निहित है। यह शर्त है: सदस्य अपने को किसी भी ऐसे राजनीतिक संगठन से दूर रक्खेंगे, जिसके बारे में यह समझा जायगा कि वह अमरीकी लोकतंत्र के वर्तमान स्वरूप के विरुद्ध है। इस प्रकार अनेक संविधानों में कहा गया है: "किसी व्यक्ति को उसके धर्म, विश्वास या राजनीतिक सम्बन्धों के कारण अलग नहीं रखा जायगा बशर्ते कि वह ऐसे किसी संगठन का सदस्य न हो जो अमरीकी किस्म की सरकार के विरुद्ध हो।" वर्तमान विश्व स्थिति को देखते हुए अनेक यूनियनों ने अधिक स्पष्ट आवश्यकताएँ निर्धारित की हैं जैसे उस 'व्यक्ति को सदस्य नहीं बनाया जायगा जिसके बारे में यह सिद्ध हो जायगा कि वह साम्यवादी या किसी तानाशाही दल का, या किसी ऐसे संगठन का, जिसका उद्देश्य हमारी लोकतंत्री सरकार को उलटना है, सदस्य है या उसके इनके साथ कोई सम्बन्ध हैं।" यूनियन के संविधान में इस प्रकार की योग्यताओं का उल्लेख न होने या उसमें ऐसी व्यवस्था न होने से जो राजनीतिक कार्रवाई पर स्पष्ट रूप से कोई रुकावट लगाती हो, यह पता नहीं चलता कि क्या यूनियन उस व्यक्ति को जो अमेरिका के यूनियन सम्बन्धी दर्शन के विरुद्ध कार्य करता समझा जाता है, सदस्य बनाना स्वीकार करेगा या उसे सदस्य बनाए रखेगा। इससे सिर्फ़ यही मालूम होता है कि यूनियन के अन्दर ऐसी कोई स्थिति या समस्या उत्पन्न नहीं हुई है, जिसके कारण यूनियन के संविधान में कोई निश्चित पाबन्दी

नीग्रो सदस्यता

मजदूर यूनियनें नीग्रो लोगों को समानता के आधार पर सदस्य बनाने के प्रति अपने रवैये में देश के अन्य समुदायों जैसे : गिरजाघर, शैक्षणिक और व्यावसायिक संगठनों से कहीं अधिक उदार रही हैं। आरम्भ से ही अधिकांश यूनियनों ने जातीय समानता की नीति अपनाई है। अपने निर्माण के कई साल बाद तक 'एफेल' अमरीकी श्रम संघ American Federation of Labour इस बात पर जोर देता रहा कि उससे सम्बन्धित सभी यूनियनें उसकी इस घोषित नीति के अनुसार कि श्रमजीवी लोग एक हो जायँ और वे रंग विश्वास, लिंग और राष्ट्रीयता का खयाल किए बिना संगठित हो जायँ, रंगभेद खत्म कर दें। 'एफेल' की घोषित नीति के समान ही 'सिओ' (औद्योगिक संगठन काँग्रेस Congress of Industrial Labour) के संविधान में भी यही बात कही गई है। इसमें कहा गया है कि अमेरिका के श्रमजीवी पुरुषों और महिलाओं का एक सक्रिय संगठन बनाना है जिसमें जाति, विश्वास, रंग और राष्ट्रीयता पर कोई ध्यान नहीं दिया जायगा।

लेकिन सम्मेलनों में जो सिद्धान्त स्वीकार किये गये उनकी साधारण सदस्यों के जोर देने पर कभी-कभी पर्वाह नहीं की गई या उन्हें एकदम त्याग दिया गया। निर्माण के कुछ वर्षों बाद ही 'एफेल' उन यूनियनों को अपना सदस्य बनाने लगा जो रंग-भेद करती थीं और 'सिओ' को अक्सर स्थानीय यूनियनों पर इस बात के लिए जोर देना पड़ा कि वे नीग्रो लोगों को यूनियन की सदस्यता के पूरे लाभ और सामूहिक समझौतों से प्राप्त अधिकारों और विशेषकर वरीयता और ऊँचे पद पर चढ़ाने के अधिकारों से वंचित न करें।

'एफेल-सिओ' के संविधान में जातीय भेदभाव पर एकदम रोक नहीं लगाई गई है, लेकिन उसमें भेदभाव न करने के सिद्धान्त को जल्दी-से-जल्दी सक्रिय रूप से लागू करने के बारे में एक्ज़ीक्यूटिव-कौंसिल को सहायता देने के लिए नागरिक अधिकार समिति की व्यवस्था की गई है। यद्यपि 'एफेल-सिओ' से सम्बन्धित किसी भी यूनियन के संविधान में नीग्रो लोगों को अलग रखने की बात नहीं है तथापि कई यूनियनें विशेष कर रेल-रोड उद्योग की यूनियनें, कुछ स्थानीय यूनियनों को अलग-अलग रखती हैं। नीग्रो सदस्यों की संख्या यूनियनों की कुल सदस्य संख्या का १० प्रतिशत है। मजदूरों की कुल संख्या में नीग्रो लोगों का जो अनुपात है, यह उससे काफ़ी कम है। अधिकांश नीग्रो खेती, घरेलू सेवा सर्विस व्यवसायों जैसे धंधों में लगे हुए हैं, जहाँ यूनियनें नहीं हैं। ट्रेन और मेल सर्विस में तीन ऐसी यूनियनें हैं जिनके अधिकांश सदस्य नीग्रो हैं। ये हैं : ट्रान्सपोर्ट सर्विस एमप्लाइज़, ब्रदरहुड आफ़ स्लीपिंग कारपोर्टर्स और एलाएंस आफ़ पोस्टल एमप्लाइज।

सदस्यता पर पाबंदी और कानून

हाल के वर्षों में सदस्य बनाने के बारे में यूनियन का नियंत्रण दो प्रकार के कानून से नियमित होता है—१९४७ का नेशनल लेबर मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट

और फ़ेयर एमप्लाइमेंट प्रेक्टिसेज़ लाज जो कई राज्यों ने बनाए हैं। लेबर मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट (टेफ्ट-हार्टले लॉ) में निश्चित रूप से यह कहा गया है कि यूनियनों को सदस्य बनाने और सदस्य बनाए रखने के बारे में अपने खुद के नियम बनाने का अधिकार है लेकिन यह ऐक्ट इस बात को अनुचित मानता है कि कोई मालिक यूनियन शाप करार (नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता) के अन्तर्गत किसी भी कर्मचारी को नौकरी से वंचित रखे या किसी कर्मचारी को इसलिए दंडित करे कि वह यूनियन का सदस्य नहीं है। मालिक उस स्थिति में भी ऐसा नहीं कर सकता जब उसके पास यह विश्वास करने के लिए उचित आधार हो कि अमुक कर्मचारी को उन शर्तों पर यूनियन का सदस्य नहीं बनाया गया है जिन शर्तों पर अन्य कर्मचारियों को सदस्य बनाया गया है, या फिर कर्मचारी जो नियमित चंदा तथा अन्य रकमें न दे सकने के अलावा अन्य किसी कारण से यूनियन से निष्कासित किया गया है। इस कारण इस कानून के अनुसार कोई भी यूनियन अपनी मर्ज़ी से सदस्यता के कोई भी नियम बना सकती है, लेकिन यदि उसकी नियमित सदस्यता सूची उन सभी वर्गों और लोगों के लिए खुली नहीं है जिनके धंधे और काम यूनियन के कार्य-क्षेत्र के अन्दर आते हैं तो वह मालिक के साथ यूनियन-शाप समझौता नहीं कर सकती है।

सन् १९४५ के बाद कई राज्यों ने फेयर-एमप्लायमेंट-प्रैक्टिसेज-लाज़ यानी उचित नौकरी कानून बनाए हैं। जैसा कि इन शब्दों से ही प्रकट होता है, ये कानून मालिकों की नौकरी देने की नीतियों और यूनियनों की सदस्यता सम्बन्धी नीतियों के बारे में हैं। ये कानून मालिक को किसी को नौकरी पर रखने से इनकार करने या नौकरी से हटाने, या फिर किसी व्यक्ति के साथ नौकरी की शर्तों या सुविधाओं के सम्बन्ध में भेद-भाव करने, या किसी भी मज़दूर संगठन पर किसी को सदस्यता से अलग करने या जाति, विश्वास, रंग और राष्ट्रीयता के आधार पर अपने किसी भी सदस्य के साथ भेद-भाव करने पर रोक लगाते हैं।

फोरमैन और सुपरवाइज़र

क्या फ़ोरमैन और सुपरवाइज़रों को यूनियन का सदस्य बनाया जाय, यह सवाल सभी सम्बन्धित पक्षों—मैनेजमेंट, यूनियन और स्वयं फ़ोरमैनों के लिए हमेशा ही सरदर्द पैदा करने वाली समस्या रही है। अधिकांश फोरमैन मशीनों या और कामों से तरक्की देकर बानाए जाते हैं और संगठित कारखानों में तरक्की से पहले वे यूनियन के सदस्य होते हैं। यदि वे किसी ऐसी यूनियन के सदस्य होते हैं जो पेंशन तथा अन्य लाभ के कार्यक्रम चलाती हैं तो स्वाभाविक रूप से वे अपने इन फायदों को खोना नहीं चाहते जिनके लिए वे कई साल तक चन्दा देते रहे हैं। इससे अधिक महत्त्व की बात यह है कि जब उन्हें फ़ोरमैन बनाए रखने की ज़रूरत नहीं रहती तब उनके सामने अपने वरिष्ठता के अधिकार खोने का जोखिम बना रहता है। यह कठिनाई मौसमी उद्योगों में बढ़ जाती है जहाँ वर्कमैन को अधिक काम के समय

फ़ोरमैन बना दिया जाता है और कम काम के समय मशीन या अन्य कामों पर वापिस लौटा दिया जाता है।

फ़ोरमैन की यूनियन का सदस्य बनने की इच्छा वैसी ही होती है जैसी किसी अन्य कर्मचारी की होती है और यह इच्छा है अपना आर्थिक दर्जा सुधारने के लिए सामूहिक दबाव डालना। विशाल उत्पादन करने वाले उद्योगों में फ़ोरमैन के अधिकार और प्रतिष्ठा कभी-कभी इतनी कम हो जाती है कि कंपनी की नीतियों के निर्धारण में वह कोई भाग नहीं लेता और उसे अपने विशेष काम में भी इस प्रकार की नीतियों के अमल में सीमित अधिकार होता है। वह कंपनी में अपने समकक्ष दर्जे के सैकड़ों लोगों में से एक होता है। इस कारण उसके बारे में मैनेजमेंट के सर्वोच्च अधिकारियों को उतनी कम जानकारी होती है जितनी कि साधारण कर्मचारियों को और इस प्रकार वह यह अनुभव करता है कि अपनी शिकायतें दूर कराने और अपनी स्थिति को मनवाने के लिए उसे कोई मौका प्राप्त नहीं है।

कुछ सबसे पुरानी यूनियनों ने हमेशा ही यह पसन्द किया है कि फ़ोरमैनों को यूनियनों का सदस्य बनाया जाय, क्योंकि सदस्य के रूप में वे यूनियन के काम करने के नियमों का पालन कराते हैं और मैनेजमेंट के उच्च अधिकारियों के साथ निपटने में वे यूनियन के उद्देश्यों और नीतियों की सहानुभूति के साथ व्याख्या कर सकती हैं। दूसरी ओर बहुत-सी यूनियनें उन लोगों को सदस्य बनाए रखने में हिचकती हैं जिन्हें तरक्की देकर फ़ोरमैन बनाया जाता है। जो फ़ोरमैन पहले यूनियन के सदस्य नहीं होते, उन्हें तो वे सदस्य बनाने के लिए और भी अधिक अनिच्छुक होती हैं। यह नीति इस विश्वास पर आधारित है कि फ़ोरमैन के काम में यह निहित है कि वह कर्मचारियों से व्यवहार करने में मैनेजमेंट का पिट्ठू बना रहे और मैनेजमेंट तथा यूनियन के कार्यों में सन्तोषजनक रूप से मेल नहीं किया जा सकता है। इस के अतिरिक्त अनेक यूनियनों को यह आशंका रहती है कि यदि फ़ोरमैन को सक्रिय सदस्य बनाने दिया गया तो वह यूनियन के मामलों में प्रमुख हिस्सा लेने लगेगा। फ़ोरमैन में निश्चित ही नेतृत्व के गुण होते हैं और अन्य सदस्य यह सोच सकते हैं कि फ़ोरमैन में इन गुणों का उपयोग यूनियन की बैठकों में साधारण सदस्यों के नुकसान के लिए कर सकता है। इस कारण ही कुछ यूनियनें जो फ़ोरमैन को यूनियन का सदस्य बनाने की इजाजत दे देती हैं, यूनियन के मामलों में उसके भाग लेने पर कुछ पाबंदियाँ लगा देती हैं।

लेकिन विकल्प आवश्यक रूप से इन दोनों के बीच नहीं है कि फ़ोरमैन किसी भी यूनियन के सदस्य न हों या फिर उसी यूनियन के सदस्य हों जिसके सदस्य उसके अन्य कर्मचारी होते हैं। फ़ोरमैनों की ऐसी यूनियनें बनाई जा सकती हैं जिनके सदस्य सिर्फ इन्हीं के दर्जे के लोग हों। ऐसी अनेक पुरानी धंधा यूनियनें हैं जिनमें सिर्फ फोरमैन और सुपरवाइजर ही शामिल हैं। १९वीं सदी के चौथे दशक में भारी उत्पादन करने वाले उद्योगों में फोरमैन की यूनियन बनने का प्रश्न सक्रिय रूप से

उठा जब कि अमेरिका के फ़ोरमैन एसोसिएशन को फोर्ड कंपनी से मान्यता मिल गई लेकिन अन्य निगमों ने उसका तगड़ा विरोध किया। चुनावों और सर्टीफिकेट दिये जाने के बारे में एसोसिएशन के अनेक अनुरोधों की सुनवाई करने के बाद नेशनल लेबर-रिलेशन्स बोर्ड ने अन्तिम रूप से यह फैसला दिया कि फ़ोरमैनों की स्वतंत्र यूनियनें ही कानून के अन्तर्गत सुरक्षा की अधिकारिणी हैं। मालिकों ने इस व्याख्या का सक्रिय रूप से विरोध किया और वे सन् १९४७ में लेबर-मैनेजमेंट-रिलेशन्स-ऐक्ट में कर्मचारी (एम्प्लाइज) की व्याख्या से फ़ोरमैनों और सुपरवाइजरों को अलग करने में सफल रहे। इस कानून में निश्चित रूप से यह दिया गया है कि कानून में ऐसी कोई चीज़ नहीं है जो फोरमैनों और सुपरवाइजरों के यूनियन के सदस्य बनने पर रोक लगा दे, लेकिन उसमें मालिकों को यह छूट दी गई है कि उनके लिए यह आवश्यक नहीं है कि ये उनके साथ सामूहिक सौदेबाजी करें। फ़ोर्ड मोटर कंपनी ने अपनी मान्यता वापस ले ली और फ़ोरमैन्स एसोसिएशन तुरंत ही भंग हो गया।

धंधा यूनियनों में फोरमैन

अधिकांश धंधा यूनियनें भी, जिनके सदस्य मुख्यतः दक्ष कर्मचारी होते हैं फोरमैनों को सदस्य बनने की इजाज़त दे देती हैं। कुछ मामलों में तो वे यह चाहती हैं कि फ़ोरमैन उसके सदस्य बनें। आमतौर पर इन फोरमैनों को वोट देने की सीमित सुविधाएँ होती हैं और यूनियन के नियम उनकी उन कामों के लिए, जो उन्हें फोरमैन का कर्त्तव्य निबाहते हुए करना आवश्यक होता है, यूनियन के अनुशासन से रक्षा करती है। दूसरे शब्दों में अपनी यूनियन के कार्ड मेम्बर (कार्ड वाले सदस्य) होते हुए वे अपने नीचे काम करने वाले कर्मचारियों के आचरण के लिए अपने मालिकों के प्रति सीधे जिम्मेदार होते हैं।

मुद्रण धंधों में फोरमैनों को यूनियन का सदस्य बनाया जाना लम्बे अरसे से चला आ रहा है। भवन-निर्माण उद्योगों में फोरमैन को, जो अपने नीचे काम करने वाले कर्मचारियों के साथ ही औजारों से काम करता है, आमतौर पर यूनियन का सदस्य बनना पड़ता है। यद्यपि धातु-उद्योगों की यूनियनें आम तौर पर फोरमैन को भारी उत्पादन वाले उद्योगों से अलग रखती हैं तथापि अन्य जगहों पर परम्परा यह है कि वे उन्हीं यूनियनों के सदस्य बनें जिनके सदस्य उनके नीचे काम करने वाले लोग होते हैं। यह बात धातु उद्योग परिषदों के साथ हुए समझौतों के अन्तर्गत गोदियों के बारे में सही है, यद्यपि सरकारी नौसैनिक गोदियों में फोरमैन अलग संगठन—मास्टर मैकेनिक्स और फोरमैन आफ दी नेवल शोर स्टेबलिशमेंट्स—का सदस्य हो सकता है।

सामुद्रिक उद्योगों, रेल-रोड उद्योगों के कुछ भागों और पोस्टल सर्विस में देख-भाल का काम करने वाले कर्मचारियों के अलग संगठन लम्बे अरसे से चले आ रहे हैं। मास्टर, मैट्स और पायलट तथा मैरीन इन्ज़ीनियर्स बैनीफीशियल एसोसियेशन

सामुद्रिक उद्योगों में लाइसेंस प्राप्त कर्मचारियों तथा अधिकारियों के संगठन हैं। रेल-रोड्स और एयर लाइन्स में देखभाल का काम करने वाले लोगों के बड़े-बड़े संगठन हैं हालाँकि संगठन की किस्म अलग-अलग है। गोदी सर्विस में सुपरवाइजर यार्ड्स मास्टर्स यूनियन के सदस्य होते हैं जबकि दूसरे ट्रेन सर्विस और स्विचमैन्स यूनियनों के सदस्य हैं। रेलवे क्लर्क्स, टैलीग्राफर्स, सिगनलमैन्स तथा मेंटनैंस-आफ-वे यूनियनें सुपरवाइज़रों को सदस्य स्वीकार करती हैं। रेल-रोड कारखानों और एयर लाइन्स उद्योग में फोरमैन रेलवे और एयर लाइन्स सुपरवाजर एसोसियेशन के सदस्य होते हैं।

प्रशिक्षणार्थी (Apprentice)

जिन उद्योगों में लंबे अर्से तक काम सीखने की ज़रूरत होती है, उनमें यूनियनों का सम्बन्ध उद्योगों में प्रशिक्षणार्थियों तथा प्रशिक्षण की अवधि समाप्त करने वाले दक्ष-मज़दूर-सदस्यों की भरती से होता है। उद्योग में प्रवेश करने वाले लोगों की संख्या पर पाबंदी लगाने वाले नियम तथा प्रशिक्षणार्थियों के प्रशिक्षण के नियम इसलिए बनाए गये हैं कि दक्षता और कारीगरी के मानक बनाये रखे जायँ तथा नौकरी प्राप्त करने के अवसरों तथा प्रशिक्षण प्राप्त सदस्यों की मजदूरी की दरों की रक्षा की जा सके।

प्रशिक्षणार्थियों के सम्बन्ध में नियम अधिकांश राष्ट्रीय यूनियनों के संविधानों में, जिनके कार्य-क्षेत्र में दक्ष-धंधे आ जाते हैं, शामिल होते हैं, यद्यपि कुछ राष्ट्रीय यूनियनें मामलों को स्थानीय स्तर पर हल करने को छोड़ देती हैं। अधिकांश प्रशिक्षणार्थी-नियमों में यह बताया गया होता है कि धंधों में प्रवेश के लिए कितनी आयु होना चाहिये तथा प्रशिक्षण प्राप्त कर्मचारी का दर्जा प्राप्त करने के लिए क्या क्या योग्यताएँ होनी चाहिएँ। इन नियमों द्वारा भरती किए जाने वाले प्रशिक्षणार्थी लोगों की संख्या और अनुपात का नियमन किया जाता है, तथा प्रशिक्षणकाल निर्धारित किया जाता है। कुछ संविधानों में यह दिया होता है कि प्रशिक्षणार्थियों को भरती के तुरंत ही बाद यूनियन में शामिल हो जाना चाहिए। कभी-कभी उन्हें यूनियन में तब तक नहीं लिया जाता है जब तक कि वे प्रशिक्षण प्राप्त कर्मचारी नहीं बन जाते हालाँकि उन्हें हमेशा ही यूनियन में अपना नाम दर्ज करना होता है।

सदस्यता के लिए स्वीकृति

नये सदस्य भरती करने और उनकी योग्यताओं की जाँच करने का काम मुख्य रूप से स्थानीय यूनियनों का दायित्व है हालाँकि अधिकांश राष्ट्रीय यूनियनों के संविधानों में स्थानीय यूनियनों द्वारा लागू किए जाने वाले कुछ मोटे-मोटे सिद्धान्त निर्धारित किए हुए होते हैं। इनमें से अनेक में न्यूनतम योग्यताएँ निर्धारित होती हैं। दूसरी ऐसी पाबंदियाँ होती हैं जिन्हें स्थानीय यूनियनों को लागू करने की ज़रूरत नहीं होती

है। इनमें सामान्य रूप से 'यूनियन के कार्यक्षेत्र में काम करने वाले सभी व्यक्ति' या 'व्यवसाय में काम करने वाले सभी व्यक्ति' यह वाक्यांश अवश्य शामिल होता है। कुछ यूनियनें यह भी निर्धारित करती हैं कि सदस्यों को 'अच्छे नैतिक चरित्र का' और 'सौम्य तथा उद्यमी होना चाहिए।'

स्थानीय यूनियनों की बैठक में पेश किये गये ज्ञापन-दाताओं के नाम आमतौर पर स्वीकार कर लिए जाते हैं। वास्तव में वर्तमान कानून के अनुसार यूनियन-शाप करार के अन्तर्गत यूनियन को मालिक द्वारा मज़दूरी पर लगाए गये सभी लोगों को स्वीकार करना होता है। जहाँ कहीं भी यूनियनें यूनियन-हायरिंग-हाल की मार्फत मालिकों को मज़दूरों की सप्लाई करती हैं, जैसा कि कुछ दक्ष धंधों में होता है, यूनियन अपने सदस्य की योग्यता के बारे में जिम्मेदारी लेती है और प्रशिक्षण-प्राप्त कर्मचारियों को जिन्हें अर्जी देने वाले की योग्यता की जानकारी होती है, अर्जीदाता के नाम का समर्थन करना होता है। भेदभाव न हो सके, इस लिए कुछ राष्ट्रीय यूनियनें सदस्यता के प्रार्थियों का आवेदन-पत्र स्वीकार न करने पर प्रतिबंध लगा देती हैं जब तक कि उसके लिए कोई विशिष्ट कारण न दिए हों और जनरल एक्जीक्यूटिव बोर्ड से अपील करने की व्यवस्था प्रदान करती हैं। ऐसे उद्योगों की, जहाँ नौकरी के अवसर सीमित हैं, कुछ छोटी-छोटी धंधा यूनियनों में स्थानीय यूनियन द्वारा किसी नये व्यक्ति को अन्तिम रूप से सदस्य स्वीकार करने से पूर्व नेशनल यूनियन के अध्यक्ष की इजाज़त लेनी जरूरी होती है।

मुअत्तली और बहाली

एक बार यूनियन का सदस्य बन जाने के बाद सदस्य से यह आशा की जाती है कि वह यूनियन के कार्य-क्षेत्र में आने वाले उद्योग या व्यवसाय में जब तक काम करता रहेगा तब तक यूनियन का सदस्य बना रहेगा। इस कारण यूनियनें शायद ही कभी 'इस्तीफा' शब्द का प्रयोग करती हैं। यदि कोई सदस्य अपना काम बदल देता हैं लेकिन उसी यूनियन के कार्यक्षेत्र में आने वाले व्यवसाय या उद्योग में बना रहता है तो उसे 'तबादला' मिल जाता है। यदि वह रिटायर हो जाता है या अपनी यूनियन के कार्यक्षेत्र से बाहर किसी व्यवसाय या उद्योग में काम करने लगता है तो वह सम्मानपूर्वक सदस्यता से हटने या रिटायरिंग कार्ड प्राप्त करने के लिए अर्जी देता है। यदि कोई सदस्य कुछ समय तक अपना बकाया नहीं दे पाता है— सामान्यत: दो या तीन महीने तक— तो वह आप से आप मुअत्तिल हो जाता है और यदि वह यूनियन-शाप समझौते के अन्तर्गत काम करता होता है तो उसे अपने काम से बरखास्त कर देना पड़ता है।

उन यूनियनों में जहाँ दीक्षा फीस कम देनी होती है और जहाँ यूनियन शाप समझौता नहीं होता, वहाँ यदि किसी भी समय पुन: सदस्य बनाना आसान होता है तो सदस्य फीस देना टालते जाते हैं। इस प्रकार की बात मज़दूरी में वृद्धि होने या काम की हालत में अन्य सुधार होने के बाद होती है या फिर तब होती है जब

यूनियन अपने सदस्यों का तत्काल फायदा नहीं करा सकती है। जिन यूनियनों में दीक्षा फीस अपेक्षाकृत अधिक होती है वहाँ सदस्यता अधिक स्थायी होने की संभावना रहती है क्योंकि अच्छी स्थिति पुनः प्राप्त करने में जो खर्चा होता है, वह फीस आदि रकमों को लगातार देते रहने के खर्च से कहीं अधिक होता है।

सदस्य फीस या अन्य देय रकमों को भुगतान करने में देरदार न करें इसकी रोक-थाम के लिये अधिकांश यूनियनों ने यह व्यवस्था की है कि यदि सदस्य अंतरिम काल में लगातार नौकरी में रहा हो तो उसे समस्त पिछली बकाया रकम और पुनः सदस्य बनाए जाने की फीस के साथ-साथ कुछ और रकमें जो निर्धारित की जायें, देनी होंगी। कुछ मामलों में पुनः सदस्य बनाए जाने या पुनः शामिल होने की फीस दीक्षा-फीस से कम होती है। जहाँ दीक्षा-फीस नाम मात्र होती है वहाँ पुनः सदस्य बनाने की फीस कुछ अधिक होने की संभावना रहती है। कुछ यूनियनें भेदभाव नहीं बरतती हैं लेकिन वे यह चाहती हैं कि मुअत्तिल सदस्य पिछली समस्त बाकायदा रकम तथा अन्य निर्धारित की जाने वाली रकमों के साथ नियमित दीक्षा-फीस दें। कुछ यूनियनें बकाया पिछली रकम व अन्य निर्धारित रकमों का भुगतान नहीं चाहती हैं, लेकिन इनकी पुनः सदस्य बनाने की फीस अपेक्षाकृत अधिक होती है। दूसरी ओर यदि किसी व्यवसाय में मंदी होने की हालत के कारण या किसी अन्य कारण से किसी यूनियन के सदस्यों की संख्या में भारी कटौती हो जाती है तो वह अपने संगठन के लिए आन्दोलन के दौरान बड़ी संख्या में कर्मचारियों को सदस्य बनाने के लिए प्रेरणा देने के वास्ते सभी पिछली बकाया रकमों को रद्द करने का प्रस्ताव रख सकती है।

निष्कासन

बकाया रकमों को न देने के अलावा अन्य किसी कारण से सदस्यों का निष्कासन बहुत कम होता है, फिर भी यह एक गंभीर प्रश्न है और इससे कुछ अलग-अलग मामलों में बड़ी कठिनाई का सामना करना पड़ सकता है। स्वाभाविक रूप से यूनियनें उन कार्रवाइयों को अति गंभीर अपराध समझती हैं, जिनसे यूनियनों के अस्तित्व या प्रतिष्ठा को नुकसान पहुँचता है। ये कार्रवाइयाँ हैं : यूनियन के अन्दर गुटबंदी से तोड़-फोड़ को प्रोत्साहन देना, विरोधी यूनियन को बढ़ावा देना या उसे साहयता देना या यूनियन के अन्दरूनी मामलों के बारे में अदालत में जाना। इस स्थान पर यूनियनों को उसी समस्या का सामना करना होता है, जो किसी भी राजनैतिक या अन्य संगठन को करना पड़ता है यानी दलीय एकता में निहित विरोध बनाम व्यक्तिगत स्वतंत्रता।

अपने रोजमर्रा के काम में यूनियनों और यूनियन अधिकारियों को लगातार इस समस्या का सामना करना पड़ता है कि दल की ठोस कार्रवाई के लिए आवश्यक अनुशासन किस प्रकार लागू किया जाय और साथ ही व्यक्ति की विचार प्रकट

करने की स्वतन्त्रता को अधिक-से-अधिक किस प्रकार कायम रखा जाय, किस प्रकार संगठन के विचार साम्य और उद्देश्य की एकता को कायम रखा जाय तथा साथ ही सदस्यों के गुटों द्वारा विरोध प्रकट करने के लिए पर्याप्त लचीलापन कायम रखा जाय जिससे परंपरागत प्रक्रियाओं में परिवर्तन हो सके। किन कारणों से किसी को निकाला जाता है और किन तरीकों से निकाला जाता है, ये उस तरीके की महत्त्वपूर्ण कसौटियाँ हैं जिस तरीके से कोई यूनियन अपने सदस्यों को विचार प्रकट करने और कार्रवाई करने की अधिक-से-अधिक स्वतन्त्रता देकर दक्ष-प्रशासन की आवश्यकताओं को पूरा करती है।

निष्कासन के कारण

यद्यपि कुछ यूनियनों के संविधान में यह नहीं बताया गया है कि निष्कासन के लिए क्या क्या विशेष कारण होने चाहिएँ तथापि किसी सदस्य के विरुद्ध आरोप लगाए जाने की स्थिति में वे सभी बड़ी सावधानी के साथ निष्कासन की प्रक्रिया की रूपरेखा निर्धारित करती हैं। बहुत-सी यूनियनों के संविधानों में निष्कासन का कारण आम शब्दों में इस प्रकार दिया गया होता है 'यूनियन के नियमों का उल्लंघन' या 'यूनियन के विरुद्ध लगातार अपराध करते रहना'। कुछ यूनियनें इन आम बातों के साथ इस प्रकार के निश्चित अपराध भी जोड़ देती हैं जैसे शराबखोरी, ऐसा काम स्वीकार करना जिसे यूनियन ने अनुचित घोषित किया हो, गैर-यूनियन कारखाने में काम करना, हड़ताल तोड़ने की कोशिश करना या फिर यूनियन की स्वीकृति बिना लिए हुए हड़ताल से हट जाना। इस प्रकार की संवैधानिक व्यवस्थाओं का अर्थ यह होता है कि यूनियन के बुनियादी नियम तोड़ने पर ही निष्कासन की इजाजत दी जायगी।

इसके विपरीत उन अनेक संविधानों की वे धाराएँ हैं जिनमें निष्कासन के लिए भिन्न-भिन्न कारण दिये गए हैं, जिन्हें यदि लागू कर दिया जाय तो उस सदस्य को भी निकाला जा सकता है जो खुले रूप से असन्तोष प्रकट करेगा या जो यूनियन के कार्यक्रम या अफ़सरों में परिवर्तन करने के लिए वोट प्राप्त करने की कोशिश करेगा। इस प्रकार सदस्यों की विचार प्रकट करने की स्वतन्त्रता को भंग करने पर आमतौर से 'असत्य वक्तव्य देने,' 'अधिकारियों के इरादों पर सन्देह करना' और 'यूनियन तथा उसके अधिकारियों को गलत रूप में पेश करना' आदि वाक्यांशों का प्रयोग किया जाता है। यूनियन के प्रकाशन और कार्यक्रम में परिवर्तन कराने के सदस्यों के प्रयत्नों में क्या उचित है या किस पर रोक लगी हुई है यह भेद करना निम्न वाक्यांशों के अभिप्राय पर निर्भर करता है, 'सदस्यों में फूट पैदा करने के प्रयत्न', 'किसी सदस्य या सदस्यों के समूह को यूनियन से अलग हो जाने के लिए कहना' 'अथवा अलग करने के लिए प्रयत्न करना', 'कोई ऐसा काम करना जो यूनियन के हितों को नुकसान पहुँचाने वाला हो' और 'किसी स्थानीय या राष्ट्रीय अधिकारी के काम में बाधा डालना'।

निष्कासन की प्रक्रिया

स्पष्ट है कि इस प्रकार की व्यवस्थाओं का भिन्न-भिन्न परिस्थितियों में भिन्न-भिन्न अर्थ लगाया जा सकता है। इसके संभावित खतरे उस समय बहुत कम हो जाते हैं या फिर बिलकुल ही खत्म हो जाते हैं जब अभियुक्त सदस्यों पर भारी जुर्माना करने या उनके निष्कासन से पहले उनकी निष्पक्ष सुनवाई की व्यवस्था होती है। अनुशासन के मामले में सामान्य प्रक्रिया यह होती है कि कोई सदस्य या अधिकारी स्थानीय यूनियन की बैठक में निश्चित आरोप लगाता है। इस पर अध्यक्ष या सदस्यगण एक जाँच समिति चुनते हैं जो जाँच व मामले की सुनवाई करती है। कुछ यूनियनों में स्थानीय यूनियन के सदस्यों को पेश की गई समिति की रिपोर्ट में सिर्फ यही दिया होता है कि उसके निष्कर्ष क्या हैं। अधिकांश यूनियनों में जाँच समिति प्रमाण के साथ फैसला देती है और कार्रवाई करने के लिए सिफारिश करती है। दोनों ही मामलों में अभियुक्त-सदस्य को सभी सदस्यों के सामने अपना बचाव करने के वास्ते उपस्थित होने का अधिकार होता है, अधिकांश यूनियनें जुर्माना करने के लिए या निष्कासन के लिए बैठक में उपस्थित दो-तिहाई सदस्यों के इस पक्ष में वोट चाहती हैं। यदि अभियुक्त को आरोप से मुक्त कर दिया जाता है तो कुछ यूनियनों के नियमों के अनुसार समिति 'आरोप लगाने वाले के इरादे' की जाँच कर सकती है।

प्रायः प्रत्येक यूनियन के संविधान में स्थानीय यूनियन से निष्कासित सदस्य को अपनी राष्ट्रीय यूनियन के एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड और अन्त में सम्मेलन से अपील करने का अधिकार होता है। इस प्रकार की अपील की व्यवस्था वहाँ भी होती है जहाँ अनुशासन के मामले में स्थानीय यूनियन द्वारा बहुत भारी जुर्माना, जो निष्कासन के बराबर ही होता है, किया जाता है। अधिकांश मामलों में ऐसा होता है कि एक स्थानीय यूनियन से निकाले गए सदस्य को दूसरी यूनियन पहिली यूनियन की स्वीकृति के बिना अपना सदस्य नहीं बना सकती। कुछ यूनियनें तो राष्ट्रीय यूनियन के एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड की स्वीकृति चाहती हैं। कुछ यूनियनें निष्कासित सदस्य को पुनः शामिल करने के लिए छः महीने या एक साल की सीमा बाँध देती हैं। लेकिन सभी मामलों में निष्कासित सदस्य को सभी बकाया जुर्माने और पुनः शामिल होने की सामान्य और कभी-कभी बढ़ी हुई फीस देनी पड़ती है।

कुछ यूनियनों में राष्ट्रीय यूनियन का अध्यक्ष सदस्यों को अनुशासित करने में पहल कर सकता है, यद्यपि सिद्धान्ततः आम सम्मेलन से ही अपील सम्भव हो सकती है। आमतौर पर किसी सदस्य को मुअत्तिल करने का अध्यक्ष का अधिकार उन कार्यों तक ही सीमित रहता है जो यूनियन के अस्तित्व या प्रतिष्ठा को खतरे में डालते हैं। जैसे : 'दोहरे यूनियनवाद को प्रोत्साहन', 'यूनियन के अन्दरूनी मामलों के बारे में दीवानी अदालतों में जाना' या 'यूनियन की खुले रूप से आलोचना करना।' कुछ यूनियनों ने पद की शपथ लेने या सदस्य बनाने के लिए यह व्यवस्था

की है कि सदस्य यह वचन दें कि वह यूनियन की खराबियों को दूर कराने के लिए यूनियन द्वारा निर्धारित तरीकों को खत्म करने के पहिले किसी अदालत की शरण में न जायगा और यदि कोई सदस्य अदालत में जाता है तो अध्यक्ष उसे आप-से-आप मुअत्तिल कर सकता है।

कानूनी संरक्षण

यूनियन-शाप करारों के अन्तर्गत काम करने वाला कोई कर्मचारी यदि देय रकमों की अदायगी न करने के अलावा अन्य किसी कारण से यूनियन से निष्कासित किया जाता है तो टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट उसकी नौकरी खत्म न होने देने में उसकी सहायता करता है। सदस्यों की कुछ यूनियनों के अधिकारियों के निरंकुश अधिकारों से रक्षा करने के लिए लैंड्रम-ग्रिफिन ऐक्ट में यह व्यवस्था की गई है कि किसी भी सदस्य पर अनुशासन की कार्रवाई करने, जुर्माने करने, या उसे निष्कासित करने के पहले उसे लिखित रूप में आरोपों की एक सूची देनी होगी; उसे अपना बचाव करने की तैयारी करने के लिए पर्याप्त समय देना होगा तथा उसकी पूरी-पूरी निष्पक्ष सुनवाई करनी होगी। ऐक्ट सदस्यों को यह अधिकार प्रदान करता है कि वे सरकारी संस्थाओं के सामने गवाही दे सकते हैं और जवाबी कार्रवाई के डर के बिना यूनियनों और यूनियन के अधिकारों पर मुकदमा चला सकते हैं बशर्ते कि सदस्य ने पहिले यूनियन द्वारा शिकायतों की सुनवाई के लिए निर्धारित उचित प्रक्रिया का उपयोग किया हो।

तबादला और निकासी

नौकरी बदलने से यूनियन की सदस्यता बदल सकती है या उससे सदस्यता बदलनी पड़ सकती है। कोई भी सदस्य एक ही धंधे में काम करते हुए किसी अन्य मुहल्ले में नौकरी कर सकता है या वह बिलकुल दूसरे किस्म का काम शुरू कर सकता है; उसे तरक्की देकर या उसकी तनज्जुली कर के किसी ऐसे धंधे में डाला जा सकता है जो उसकी यूनियन के कार्यक्षेत्र से बाहर हो या वह लम्बे अरसे तक बेकार रहे। एक ही राष्ट्रीय यूनियन की स्थानीय यूनियनों के बीच तबादले आम तौर पर सामान्य रूप से स्वीकार कर लिए जाते हैं, लेकिन यदि किसी स्थानीय यूनियन में पहिले से ही सदस्य बेकार हों तो वह तबादले के लिए किए गये अनुरोधों को अस्वीकार कर सकती हैं यद्यपि कुछ नेशनल यूनियनें स्थानीय यूनियनों से तबादले के सभी अनुरोधों को, विशेष कर दो साल से लेकर पाँच साल तक के सदस्यों के अनुरोधों को, स्वीकार करने को कहती हैं। कुछ राष्ट्रीय यूनियनें उसी आधार पर दूसरी राष्ट्रीय यूनियनों से तबादला स्वीकार करती हैं, जिस आधार पर वे अपनी स्थानीय यूनियनों के बीच तबादले की व्यवस्था करती हैं।

विशेष या अस्थायी कामों के लिए बाहरी स्थानीय यूनियन से आने वाले सदस्य को शिष्टाचार के तौर पर सुविधाएँ दी जाती हैं। कुछ धंधा यूनियनें 'यात्री कार्ड' जारी करती हैं जिन के अनुसार कार्ड रखनेवाले व्यक्ति को तबादले की बाकायदा

अर्ज़ी दिए बिना किसी भी समाज में सीमित समय के लिए काम लेने की इजाज़त होती है बशर्ते कि उस समाज में स्थानीय यूनियन हड़ताल न कर रही हो। स्थायी तबादले के लिए उसे अपनी स्थानीय यूनियन से 'बकाया अदायगी कार्ड' प्राप्त करना होता है। इस में यह बताया गया होता है कि यह सदस्य काफ़ी अरसे से सदस्य रहा है और इसने सभी देय रकमों की अदायगी कर दी है। आम तौर पर तबादला या बकाया अदायगी कार्ड के कारण वह जिस स्थानीय यूनियन में अपना तबादला करता है, वहाँ प्रारम्भिक फीस नहीं देनी पड़ती है। चूँकि एक ही राष्ट्रीय यूनियन की स्थानीय यूनियनों की दीक्षा फ़ीस अलग-अलग हो सकती है, उन लोगों के सम्बन्ध में जो एक दो साल से सदस्य नहीं होते हैं, यह आम प्रथा अपनाई जाती है कि वे इन दोनों फ़ीसों के अन्तर को पूरा करें। यह तभी होता है जब उसका तबादला ऊँची दीक्षा फ़ीस वाली यूनियन में होता है। जब कोई सदस्य अपने काम की किस्म बिलकुल ही बदल देता है या अपनी यूनियन के कार्यक्षेत्र से बाहर किसी धन्धे या उद्योग में काम स्वीकार करता है तब आम तौर पर वह एक 'निकासी कार्ड' प्राप्त कर लेता है जिसके अनुसार उसे जब भी वह चाहे अपनी मूल यूनियन में वापस आने की सुविधा रहती है। वह अपनी सदस्यता बनाए रखना शायद पसंद करे, विशेष कर जब वह बुढ़ौती या अन्य लाभ के अधिकार प्राप्त कर लेता है। एक से अधिक यूनियनों का सदस्य बनने की इजाज़त है लेकिन शर्त यह है कि एक ही कारखाने या व्यवसाय के अन्दर की यूनियनों में सक्रिय विरोध न हो।

कुछ यूनियनें ऐसे सदस्य को जिसे तरक्की देकर फ़ोरमैन बनाया गया हो (ऐसी यूनियनों में जो फ़ोरमैनों को सदस्य नहीं बनातीं) या जो बुढ़ापे के कारण या काम न कर सकने के कारण रिटायर हो गया हो, रिटायर होने की या जैसा कभी-कभी कहा जाता है, अवैतनिक सदस्य कार्ड दिये जाने की इजाज़त दे दी जाती है। अवैतनिक सदस्य यद्यपि रिटायरमेंट के दौरान यूनियन के मामलों में कोई सक्रिय भाग नहीं लेता है तथापि अपनी परिस्थिति बदल जाने पर और सक्रिय सदस्य के रूप पुनः शामिल होने की इच्छा करने पर फिर नौकरी पर बहाल किया जा सकता है और अक्सर इसके लिए उसे कोई फ़ीस नहीं देनी पड़ती है।

बेकारी और फ़ौजी सेवा

यूनियन और उसके सदस्यों के लिए एक काफ़ी महत्त्वपूर्ण और व्यावहारिक समस्या यह है कि बेकारी के समय सदस्य का दर्जा क्या होगा। स्वाभाविक है कि सभी यूनियनें यह चाहेंगी कि उनके सदस्य यूनियन के साथ अपने सम्बन्ध कायम रखें तथा इस बात के लिए तरह-तरह की व्यवस्थाएँ की गई हैं, कि बेकार सदस्यों को बेकारी के समय में, जब वे नियमित फ़ीस वगैरह नहीं दे सकते हैं, सदस्य बनाये रखा जाय। कुछ यूनियनों में फीस घटाकर नाममात्र कर दी जाती है मिसाल के लिए, एक महीने में १० सेंट, जब कि दूसरी यूनियनें फ़ीस वगैरह न देने पर छः

महीने तक सदस्यों को सदस्यता से नहीं हटाती हैं। कुछ नियमों में कहा गया है कि जो किसी भी महीने में चालीस घन्टे से कम समय तक काम करते हैं उन्हें 'फ़ीस मुक्ति टिकट' दिया जायगा; कुछ दूसरी यूनियनें उन सदस्यों को, जिन्हें दस दिन से कम समय तक काम मिलता है 'काम से बाहर टिकट देती हैं' जब कि कुछ अन्य में यह व्यवस्था की गई है कि जो लोग महीने में अधिकांश समय तक बेकार रहेंगे, उन्हें उस समय के लिए फ़ीस आदि से मुक्त रखा जायेगा।

अधिकांश यूनियनों ने यह व्यवस्था की है कि सशस्त्र सेनाओं में जिन सदस्यों को काम पर लिया जायेगा उन्हें काफ़ी लम्बे अरसे से काम करने वाले सदस्य के रूप में बनाए रखा जायेगा, लेकिन सेना से कार्यमुक्त होने पर निश्चित समय तक आम तौर पर ६० दिन, उससे कोई फ़ीस वगैरह नहीं ली जायेगी। अपेक्षाकृत अधिक प्रारम्भिक फीस वाली यूनियनें कभी-कभी सेना से सम्मानपूर्वक मुक्त किए गये सैनिक को, जिसने सशस्त्र सेना में काम करते हुए काम में 'उचित' दक्षता प्राप्त करली हो, दीक्षा फ़ीस लिए बिना सदस्य बना लेती हैं।

आय और देय रकमें (Finances & Dues)

'लाभ योजनाओं' के अन्तर्गत रकमें बाँटने के अलावा यूनियन के कोष की अधिकांश रकम उन लाखों मज़दूरों के, जो यूनियन का समर्थन करते हैं, सामान्य आर्थिक हितों को बढ़ाने और यूनियन के सदस्यों तथा अन्य मज़दूरों के, जो यूनियन के सदस्य नहीं हैं, कल्याण कार्य में सुधार करने के लिए काम में लाई जाती है। यूनियन की हिसाब-किताब की बहियों में इन कार्रवाईयों को आगे बढ़ाने पर खर्च की गई रकम आम-प्रशासन, संगठन और हड़ताल के खर्च में डाल दी जाती है।

प्रशासन का खर्च

यूनियनें कई साल में औसतन सबसे अधिक खर्च वेतनों और प्रशासन तथा संगठन कार्य से सम्बन्धित यात्राओं पर करती हैं, यद्यपि कुछ दूसरे समय पर कुछ **अन्य खर्च इससे भी** अधिक हो सकते हैं (मिसाल के लिए:—लम्बे समय तक चलने वाली हड़ताल पर खर्च साधारण प्रशासनिक खर्च से कई गुना अधिक हो सकता है और साथ ही फ़ीस आदि का नुकसान भी उसे सहन करना पड़ता है)। यूनियन के स्टाफ़ में पूरे समय तक काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या न सिर्फ़ संगठन के अनुसार बदलेगी बल्कि यूनियन द्वारा की जाने वाली कार्रवाईयों के अनुसार भी बदलेगी। सदस्य बनाने के सक्रिय आन्दोलन के दौरान यूनियन अतिरिक्त संगठन-कर्ताओं को काम पर लगाती है। यदि यूनियन मुक़दमेबाजी या कोई ऐसे समझौते की बात-चीत कर रही होती है जिसमें बहुत-सी आँकड़ों सम्बन्धी व कानूनी सामग्री तैयार करने की जरूरत होती है, तो अतिरिक्त वकील व अर्थशास्त्री काम पर लगाने की जरूरत होती है। जो यूनियनें 'लाभ-कार्यक्रम' चलाती हैं उन्हें इस काम के लिए एक्च्यूरी (Acturies) और एकाउण्टेंट लगाने पड़ते हैं।

चूंकि राष्ट्रीय यूनियन के दफ्तर और उसकी स्थानीय यूनियनों द्वारा की जाने वाली सेवाओं के बारे में अलग-अलग तरीके बरते जाते हैं, राष्ट्रीय यूनियन और स्थानीय यूनियन के प्रशासन के बीच तुलनात्मक खर्च एक समान नहीं होते हैं। कुछ यूनियनों में अधिकांश संगठन कार्य नेशनल यूनियन के दफ्तर से आरम्भ होता है। अन्य यूनियनों में स्थानीय या जिला परिषदें संगठन की अधिकांश जिम्मेदारी अपने हाथ में ले लेती हैं। आम तौर पर यूनियन के स्टाफ में वेतन पाने वाले संगठनकर्ताओं और एनफ़ोर्समेंट अफसरों की संख्या सबसे अधिक होती है। औसतन प्रत्येक १००० सदस्यों पर शायद एक पूरे समय काम करने वाला वेतन-भोगी प्रतिनिधि होता है।

अधिकांश राष्ट्रीय यूनियनों में अध्यक्ष और सचिव-कोषाध्यक्ष ही एकमात्र ऐसे निर्वाचित अधिकारी होते हैं जिन्हें पूरे समय काम करने के आधार पर वेतन दिया जाता है। इनके वेतनों में फर्क न सिर्फ़ यूनियन की वेतन देने की योग्यता, बल्कि इस प्रकार के अधिकारियों के वेतन सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त तथा इन पदों पर आसीन विशेष व्यक्तियों के प्रति सदस्यों के रवैये पर निर्भर होता है। कुछ यूनियनें, विशेष कर छोटी-छोटी धन्धा यूनियनें, अपने अधिकारियों को जो वेतन देती हैं, वह उनके धन्धों में सदस्यों द्वारा अर्जित सबसे अधिक मजदूरी के आसपास या उससे कुछ ऊपर होता है। अन्य यूनियनें, विशेष कर ऐसी यूनियनें जिनका सम्बन्ध बड़े-बड़े निगमों से होता है, यह अनुभव करती हैं कि उनके अधिकारियों की काम कराने की शक्ति और प्रतिष्ठा उस समय बढ़ जाती है जब उन्हें मालिक के प्रतिनिधि के बराबर, जिससे वे बातचीत करते हैं, वेतन दिया जाये। बहुत से मामलों में, किसी खास अध्यक्ष या अन्य अधिकारी को दिया गया वेतन, उसकी लम्बी सेवा की मान्यता और सराहना का प्रतीक होता है, बजाये इसके कि वह इस पद के लिए तय किया गया वेतन होता है।

लगभग ८० प्रतिशत नेशनल यूनियनें अपने अध्यक्षों को प्रतिवर्ष २०,००० डालर से कम देती हैं; आमतौर पर इनका वेतन १०,००० और १५,००० डालर के बीच होता है। जो यूनियनें अपने अध्यक्षों को १५,००० डालर से कम देती हैं, उनमें कुछ को छोड़ बाकी सभी अपेक्षाकृत छोटी यूनियनें होती हैं जिनके सदस्यों की संख्या २,००,००० से कम होती है। इस के विपरीत यूनाईटेड स्टील वर्क्स के अध्यक्ष का वेतन ५०,००० डालर है। रेलवे क्लर्क के अध्यक्ष का वेतन ६०,००० डालर है और टीम्सटर्स यूनियन के अध्यक्ष का वेतन ७५,००० डालर है। और आमतौर पर उपाध्यक्षों और सचिव कोषाध्यक्षों का वेतन अध्यक्षों के वेतन से लगभग २० प्रतिशत कम होता है।

देय रकमें और विशेष निर्धारित रकमें

सदस्य अपनी यूनियनों की सहायता निम्न रकमें देकर करते हैं (१) सदस्यता

फीस, जो आमतौर पर प्रतिमास ली जाती है, (२) विशेष रूप से निर्धारित रकमें जो किसी खास उद्देश्य से वसूल की जाती हैं, और (३) दीक्षा फीस जो सबसे पहले यूनियन में शामिल होने पर ली जाती है। तथा पुनः बहाली फ़ीस, जो सदस्यों से सदस्यता खत्म करने या सदस्यता को आप से आप खत्म होने देने के बाद पुनः शामिल होने के समय देनी होती है। कभी-कभी सदस्यों पर जुर्माना भी किया जा सकता है। लेकिन ये अनुशासन की कार्रवाई के मामले होते हैं न कि आय के उद्देश्य से उठाये गये कदम।

कुछ को छोड़ सभी रकमें स्थानीय यूनियनें इकट्ठा करती हैं—सीधे सदस्यों से या फिर जहाँ कहीं चैक आफ़ व्यवस्था (मालिक द्वारा कर्मचारी के वेतन से यूनियन की रकमें काट लेने की व्यवस्था) होती है, वहाँ मालिकों की मार्फ़त। स्थानीय यूनियनें कुछ निश्चित रकमें अपनी राष्ट्रीय यूनियनों तथा अन्य संगठनों को, जिनके साथ वे संबद्ध होतीं हैं, जैसे संयुक्त बोर्ड, सिटी सैन्ट्रल और स्टेट संघ, भेजती हैं। इन अन्य संगठनों को जो रकम दी जाती है वह प्रतिमास प्रतिव्यक्ति कुछ सेंट के बराबर ही होती हैं। लेकिन स्थानीय यूनियनें अपनी राष्ट्रीय यूनियनों को जो रकम देती हैं वह राष्ट्रीय यूनियन द्वारा संगठन के लिए वित्तीय सहायता देने या हड़ताल की कार्रवाइयों में किये गए सहयोग को देखते हुए इससे अधिक होती है। आम तौर र एक डालर या इससे अधिक प्रति मास प्रतिव्यक्ति। इन करों से राष्ट्रीय यूनियनें किसी भी ऐसी ऐसे संगठन को, जिस से वे संबद्ध होती हैं, जैसे एफेल-सिओ और उसके वेभाग या कोई भी अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, प्रति व्यक्ति के हिसाब से कर देती हैं। कुछ मामलों में तो राष्ट्रीय यूनियनें सीधे सदस्यों से ये कर आदि वसूल करती हैं और कुछ निश्चित रकम उनकी स्थानीय यूनियनों को लौटा देती हैं।

यूनियन के सदस्यों में से अधिकतर सदस्य अब प्रतिमास तीन डालर या चार डालर देते हैं यद्यपि सभी स्थानीय यूनियनों में से २६ प्रतिशत यूनियनों में यह राशि तीन डालर से कम होती है और लगभग बीस प्रतिशत में यह पाँच डालर या इससे अधिक होती है। ये सबसे बाद की यूनियनें अपेक्षाकृत छोटी यूनियनें होती हैं, जिनके सदस्य ऊँचे दर्जे की दक्षता प्राप्त कारीगर होते हैं। कई यूनियनों में फ़ीस आदि आय के आधार पर लगाई जाती हैं जैसे प्रत्येक सदस्य की साप्ताहिक मज़दूरी का दो प्रतिशत।

बड़ी-बड़ी फ़ीस लेने वाली अधिकांश यूनियनों के विपरीत वे यूनियनें जो कम फ़ीस लेती हैं, पेंशन या अन्य कल्याण कार्यक्रम आरंभ नहीं करती हैं। बड़ी-बड़ी फ़ीस लेने वाली कुछ यूनियनों में दो प्रकार के सदस्य होते हैं—लाभ प्राप्त करने वाले और लाभ न प्राप्त करने वाले। पहले किस्म के सदस्यों से पाँच डालर या इससे अधिक लिए जाते हैं जब कि दूसरे किस्म के सदस्यों से कम रकम ली जाती है। दूसरे किस्म के सदस्य आम तौर पर कम दक्षता वाले कामों में लगे होते हैं या वे सदस्य बनते समय अधेड़ उम्र के या इससे अधिक उम्र के होते हैं।

कभी-कभी ऐसा भी हो सकता है कि नियमित फ़ीस आदि से प्राप्त रकम इतनी न हो कि उससे यूनियन के चालू खर्च या अनुमानित खर्च को पूरा किया जा सके। कोई भी यूनियन जोरदार संगठन आन्दोलन आरंभ करने का फैसला कर सकती है, यह भी हो सकता है कि उसका कोष लम्बी हड़ताल के कारण बहुत घट गया हो या उसने किसी भलाई के काम के लिए चंदा इकट्ठा करने का निश्चय कर लिया हो। ऐसे समय में प्रत्येक सदस्य से एक निश्चित रकम वसूल की जा सकती है या कुछ महीनों के लिए कोई निश्चित रकम ली जा सकती है।

ये विशेष रकमें राष्ट्रीय यूनियन के दफ्तर द्वारा निर्धारित की जा सकती हैं और इस स्थिति में सभी सदस्य बराबर-बराबर कर देते हैं या फिर स्थानीय यूनियनें इन करों को लागू कर सकती हैं। सामान्य रूप से ये विशेष कर प्रभावति होने वाले सदस्यों के इनके पक्ष में दो-तिहाई मत प्राप्त होने के बाद लगाए जा सकते हैं। कुछ संविधानों में जनमत लिए जाने के बाद भी कर की एक सीमा निर्धारित की गई है, मिसाल के लिए 'साल में पाँच डालर से अधिक नहीं' या 'एक महीने में दस सेंट से अधिक नहीं'। दूसरी ओर अनेक यूनियनों में एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड के लिए काफी व्यापक गुन्जाइश छोड़ दी गई है और उसे 'जब भी आवश्यकता हो' या 'संकट का सामना करने के लिए जब जरूरत पड़े' तब विशेष कर लगाने का अधिकार है।

दीक्षा फ़ीस

प्रति मास लिए जाने वाले करों या फ़ीस के विपरीत दीक्षा फ़ीस सिर्फ एक बार ही लागू की जाती है और यह मुख्यतः आय के लिए नहीं होती है। जब सदस्यों की संख्या स्थायी बन जाती है तब इस सम्बन्ध में कोई रकम इकट्ठा नहीं होती है चाहे व्यक्ति के लिए यह फीस कितनी ही ऊँची क्यों न हो। मज़दूरों को संगठित करने के आन्दोलनों के दौरान अनेक यूनियनें दीक्षा फ़ीस की आवश्यकताओं को खत्म कर देती हैं जिससे नए सदस्यों को आकर्षित किया जा सके। यूनियन के वर्त्तमान सदस्यों में से अधिकांश सदस्यों ने सबसे पहिले यूनियन में शामिल होते समय पाँच डालर से कम फ़ीस दी है। यद्यपि आधे से अधिक स्थानीय यूनियनों ने इस समय दस डालर से अधिक की दीक्षा फ़ीस रखी है (लगभग २० प्रतिशत तो पचास डालर या इससे अधिक माँगती हैं) तथापि काफी कम यूनियन-सदस्यों ने इतनी ऊँची फीसें दी हैं। ऊँची दीक्षा फ़ीस दक्ष-कर्मचारियों के लिये ही होती है जो धंधा यूनियनों के सदस्य होते हैं। इन धंधा-यूनियनों की सदस्य संख्या कम फीस वाली औद्योगिक-यूनियनों की सदस्य संख्या से बहुत कम होती है। ऊँची फ़ीसें प्रायः हमेशा ही किश्तों में दी जाती हैं। इस प्रकार जो लोग ये ऊँची फ़ीस देते हैं उनके लिए ये साप्ताहिक मजदूरी से दिये जाने वाली निश्चित रकमों के अलावा अतिरिक्त कर के समान होती हैं।

जो यूनियनें अपेक्षाकृत ऊँची दीक्षा फ़ीस लेती हैं वे उसे जुर्माना के तौर पर और सदस्यों के नियंत्रण का साधन मानती हैं। उनका कहना है कि पुराने सदस्यों ने, जिन्होंने अपनी यूनियनों की सहायता करने में बहुत साल तक चंदा दिया है, यूनियनों को अधिक मज़दूरी और काम की अच्छी परिस्थितियाँ उपलब्ध कराने में मदद दी है। यदि ये यूनियनें न होतीं तो ये परिस्थितियाँ विद्यमान ही नहीं होतीं। चूँकि धंधे में आने वाले ये नये लोग कठिनाई से प्राप्त किए गये इन फ़ायदों से लाभान्वित होते हैं, पुराने सदस्य यह समझते हैं कि दीक्षा फीसें यूनियन की पिछली सेवाओं के लिए ली जाती हैं। यह एक ऐसा तरीका है जिससे नये सदस्य सुधरी हुई काम की हालतों के लिए, जिनकी प्राप्ति के लिए उन्होंने सहयोग नहीं दिया, किये गये खर्च में हिस्सा बटाते हैं। यह बात इस प्रथा से स्पष्ट हो जाती है कि कुछ यूनियनें मालिकों के साथ करार पर हस्ताक्षर होने से पहिले शामिल होने वाले सदस्यों और यूनियन की हालत स्थिर हो जाने के बाद शामिल होने वाले सदस्यों से, अलग फीस लेती हैं।

ऐतिहासिक दृष्टि से ऊँची दीक्षा फीसें यूनियन और धंधों में लोगों की भरती पर नियन्त्रण रखने का एक साधन रही हैं। जो यूनियनें ऊँची दीक्षा फ़ीस लेती हैं, वे इस आधार पर उन्हें उचित बताती हैं कि इससे व्यापार की अस्थाई समृद्धि के समय व्यवसाय में बड़ी संख्या में लोगों के प्रवेश में रोक लगाती हैं और इस प्रकार सदस्यों के लिए रोज़गार की परिस्थितियाँ स्थिर बनने में, सहायता मिलती है, क्योंकि यदि एक बार नये सदस्यों को शामिल कर लिया गया तो वे अस्थायी समृद्धि के समय न सिर्फ़ रोज़गार के अवसरों में भागीदार होते हैं बल्कि उस समय भी जब रोज़गार के अवसर कम हो जाते हैं, नौकरी पाने के अधिकार का दावा करते हैं। इन यूनियनों का कहना है कि यदि एक स्थान पर अतिरिक्त मज़दूरों की ज़रूरत होगी तो अन्य स्थानों पर उसके बेकार सदस्यों का वहाँ तबादला कर देना चाहिये और यदि यह आम समृद्धि थोड़े समय के लिए ही है तो जो लोग धंधों में लगे हुए हैं, उनके लिए काम अधिक समय तक के लिए खींचे जायें न कि नये सदस्य भरती किए जायें। जो यूनियनें बहुत ज्यादा दीक्षा फ़ीसें लेती हैं, उनका दावा है कि शायद ही कोई ऐसा व्यक्ति हो जो ऐसी फ़ीसों को अदा करता है। लेकिन ये नये लोगों को रोकने का एक तरीका है।

सन् १९४७ के लेबर मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट में यूनियन-शाप समझौते के अन्तर्गत काम करने वाले सदस्यों से 'अत्यधिक' या 'भेद भाव करने वाली' दीक्षा फ़ीस लेने की यूनियनों की प्रथा को अनुचित बताया गया है। नेशनल-लेबर-रिलेशन्स-बोर्ड को इस प्रकार की फ़ीसों के औचित्य के बारे में निर्णायक बनाया गया है। कानून में बताया गया है कि बोर्ड अन्य संबंधित व आवश्यक बातों के अलावा किसी भी विशेष उद्योग में श्रम-संगठनों की प्रथाओं और परम्पराओं तथा इनसे प्रभावित होने वाले कर्मचारियों को मिलने वाली मज़दूरी के बारे में विचार करेंगे।

भाग तीन

यूनियनें और कानून

अध्याय ६

सामान्य कानून और श्रम संगठन

मज़दूर यूनियनों और उनके सदस्यों को वाक् स्वतन्त्रता, और एकत्रित होने की स्वतन्त्रता, अनिच्छा से नौकरी करने पर रोक; जान, माल, और स्वतन्त्रता की रक्षा के वही बुनियादी नागरिक अधिकार प्राप्त हैं जो हमारे संविधान में हमारे सभी नागरिकों को प्राप्त हैं। इसी प्रकार यूनियनों और उनके सदस्यों पर षड्यंत्र, देश-द्रोह, हिंसा और अन्य अपराधी कार्रवाइयों से संबंधित वही कानून लागू होते हैं, जो अन्य सभी नागरिकों पर लागू होते हैं। दूसरे शब्दों में कानूनी संरक्षण और मज़दूर संगठनों की कार्रवाइयों पर पाबंदियों के अन्तर्गत सिर्फ़ वही नियम नहीं आते हैं जो विशेष रूप से उनके बारे में होते हैं, बल्कि वे आम नियम भी आ जाते हैं जो यूनियन के सदस्यों तथा अन्य सभी लोगों पर एक समान लागू होते हैं।

इस देश में मज़दूर-यूनियनों का कानूनी-इतिहास तीन अलग-अलग कालों में बाँटा जा सकता है। वे १३० साल जिनमें संगठित मज़दूरों को कोई संरक्षण नहीं मिला बल्कि अनेक न्यायिक पाबंदियों और भारी दण्डों के अन्तर्गत मुसीबतें झेलनी पड़ीं; सन् १९३२ में आरम्भ १५ साल जब ऐसे कानून बनाए गये, जिनमें मज़दूरों द्वारा अपने को संगठित करने के अधिकारों की स्पष्ट व्याख्या की गई और उन्हें प्रोत्साहन दिया गया तथा यूनियनों की मालिकों के भेदभाव से और यूनियन विरोधी कार्रवाई से रक्षा की गई; सन् १९४७ के बाद के समय, जब ऐसे कानून बनाए गये, जिनसे अनेक किस्म की यूनियन की कार्रवाइयों पर पाबंदी लगी और उन्हें नियमित किया गया, लेकिन फिर भी सामूहिक सौदेबाजी के उद्देश्य से मज़दूरों को मिलजुल कर काम करने का अधिकार रहा।

न्यायिक फ़ैसलों का महत्त्व

अनेक वर्षों तक संगठित मज़दूर का केवल इस बात से नियंत्रण और मार्गदर्शन होता रहा कि अदालतें संविधान का और सभी नागरिकों पर लागू होने वाले सामान्य कानूनों का क्या अर्थ लगाती हैं और उन्हें कैसे लागू करती हैं। हाल के वर्षों

में आधुनिक औद्योगिक अर्थव्यवस्था में मज़दूरों की खास आवश्यकताओं और उनकी स्थिति को स्वीकार करते हुए, संघ सरकार तथा अधिकांश राज्यों ने ऐसे कानून बनाए हैं जो विशेष रूप से सामूहिक सौदेबाजी और मज़दूर-यूनियनों के संबंध में हैं।

जब सामान्य कानूनों और अनुविहित मजदूर-कानूनों को मालिक-यूनियनों की विशेष परिस्थितियों में लागू किया जाता है, तो उनके अलग-अलग अर्थ निकाले जा सकते हैं, और गत वर्षों में जो अदालती फैसले हुए हैं, उनमें हमेशा ही एक जैसी राय प्रकट नहीं की गई है। एक ही केस का अर्थ लगाने में हाई कोर्ट की राय निचली अदालतों की राय से अलग रही है और अनेक महत्त्वपूर्ण मामलों में अन्तिम निर्णय बहुत कम मार्जिन से किए गये हैं। फिर मनुष्य द्वारा बनाई गई अन्य सभी चीजों की तरह, कानून भी परिवर्त्तनशील है, वह अनिश्चित काल के लिए एक नहीं बना रह सकता, नये कानून बनाए जाते हैं और वर्तमान कानूनों की व्याख्या में बदलते हुए समय के साथ संशोधन किये जाते हैं। ये संशोधन जनमत के अनुसार या अदालत के न्यायाधीशों में परिवर्त्तन के साथ होते हैं।

देश भर में न्यायिक और प्रशासकीय एजेंसियों द्वारा किये गये इन बदलते हुए और अलग-अलग निर्णयों के कारण तथा विभिन्न राज्यों की कानूनी पुस्तकों में बहुत-से अलग-अलग किस्म के कानून दिये होने के कारण यहाँ सामूहिक-सौदेबाजी तथा यूनियन की अन्य कार्रवाइयों के सभी विभिन्न पहलुओं के वर्त्तमान कानूनी दर्जों के बारे में संक्षेप में कोई निश्चित विवरण देना असंभव है। इस संबंध में यही बताना सबसे अच्छा होगा कि मुख्य-मुख्य संघीय कानूनों के तथा अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय के हाल के फैसलों के मोटे-मोटे सिद्धान्त क्या हैं।

सामूहिक सौदाबाजी और यूनियनों के वर्त्तमान कानूनी दर्जे को समझने के लिये पिछले वर्षों में अदालतों के फैसलों में उभरने वाले विचारों पर संक्षेप में प्रकाश डालने की ज़रूरत है। यद्यपि कुछ पिछले फैसले हाल में बने कानूनों से रद्द हो गये हैं तथापि इनमें से अनेक विशेष मामलों पर अन्तिम फैसले ही हैं और उचित अवसर आने पर वे महत्त्व प्राप्त कर सकते हैं, चाहे अभी तक कुछ समय के लिए वे निरर्थक ही क्यों न मालूम पड़ रहे हों। इसके अतिरिक्त, हाल में बने कानूनों को सामान्य कानून के, जो इनसे पहले विद्यमान थे, प्रकाश में समझा और सराहा जा सकता है।

षड्यंत्र का सिद्धान्त

यूनियनों और उनकी कार्रवाइयों के संबंध में, अमेरिका में, प्रारम्भ में जो कानून बने, वे इंगलैंड के सामान्य कानून और कानूनी पुस्तकों में दिये गये कानूनों के, जिनमें यह कहा गया था कि मजदूरों के संगठन व अस्तित्व ही एक षड्यन्त्र है और इस कारण वह गैर-कानूनी है, आधार पर ही बनाए गये थे। अठारहवीं सदी में ब्रिटिश संसद् ने कुछ कानून बनाए, जिनमें अपनी मज़दूरी बढ़वाने या काम के घंटे कम करवाने के लिए मज़दूर-दलों के संगठन बनाने पर रोक लगा दी गई थी

तथा अपराधियों को कठिन श्रम या बिना जमानत या अपील के जेल की सज़ा देने की व्यवस्था थी। ये संगठन संबंधी कानून मुख्यतः ब्रिटेन के सामान्य कानून की, जो सदियों से चले आ रहे थे, पुष्टि ही करते थे।

मज़दूर यूनियनों पर लागू षड्यन्त्र के सिद्धान्त का सार यह है कि जब कुछ व्यक्ति मिलकर काम करते हैं तो उनमें गड़बड़ करने की एक ऐसी शक्ति पैदा हो जाती है जो अकेले एक व्यक्ति में नहीं होती। दूसरे शब्दों में एक व्यक्ति के लिए जो काम कानूनी हो सकता है—मिसाल के लिए एक निश्चित मजदूरी न मिलने पर काम से इंकार करना—वही काम यदि कुछ व्यक्ति मिलकर करते हैं, तो वह अवैध हो जाता है। यदि कुछ लोग मिलकर कोई गलत काम करने को राज़ी हो जाते हैं पर उस काम को पूरा नहीं करते तो यह षड्यन्त्र का अपराध होगा। इस सिद्धान्त का और विस्तार इस प्रकार किया गया कि यदि एक या कई व्यक्ति मिलकर कोई अवैध काम करते हैं तो बाकी सब सदस्य इसके लिये बराबर-बराबर जिम्मेदार होते हैं चाहे उन्हें इस कार्रवाई का ज्ञान ही क्यों न हो।

'षड्यन्त्र सिद्धान्त' इस देश में सबसे पहिले सन् १८०६ में फ़िलाडेलफ़िया के कुछ जूता-निर्माताओं के विरुद्ध लागू किया गया जो इस्तगासे के अनुसार "गैरकानूनी तरीके से, इस बात को राज़ी हो गये थे, एक हो गये थे, और यह षड्यन्त्र रचा था कि वे निश्चित मज़दूरी से कम पर न तो कोई काम ही करेंगे और न श्रम। इनकी कार्रवाई से नौकरी देने वाले मालिकों को नुकसान पहुँचा और क्षति पहुँची। ये लोग इस बात पर राज़ी हो गये थे कि इनमें से प्रत्येक धमकी देकर तथा अन्य गैरकानूनी तरीके अपना कर दूसरे मजदूरों को श्रम करने से रोकेगा।"

दूसरी ओर बचाव-पक्ष ने यह कहा कि "यदि किसी एक व्यक्ति को यह अधिकार है कि वह किसी विशेष मज़दूरी पर काम करने से इंकार कर दे तो कई लोग भी इस उद्देश्य की प्राप्ति के लिये एक हो सकते हैं। खतरे की बात कोई ऐसा अपराध नहीं है कि जिसके लिए मुकदमा चलाया जा सके। यदि किसी मालिक को असुविधा होती है या उसके साथ कोई शरारत होती है तो वह दीवानी कार्रवाई करके अपनी क्षतिपूर्ति कर सकता है। चूँकि उन्होंने दूसरे सदस्यों को काम से रोकने के लिए मारपीट नहीं की, सिर्फ़ उस मालिक के लिए काम करने से इंकार किया तो वह कोई अपराध या जुर्म नहीं।"

इंगलैंड के अपराधीय षड्यन्त्र के सामान्य कानून सिद्धान्त के अन्तर्गत कार्रवाई की गई। उस समय इस बारे में बहुत विचार-विमर्श हो रहा था कि क्या इंगलैंड के किसी सामान्य कानून को इस देश पर लागू किया जाय या नहीं, जैफ़रसन के समर्थक डेमोक्रेट लोग इसका तीव्र विरोध कर रहे थे लेकिन फ़ैडरलिस्ट लोग, जिनका अदालतों पर कब्जा था, इंगलैंड की न्यायिक पद्धति को पसंद करते थे। न्यायाधीश जिस उक्ति के साथ जूरी को मामला सौंपता था उसके बाद सजा निश्चित थी, उस उक्ति में वह कहता था "कि अपनी मजदूरी बढ़ाने के उद्देश्य से की गई मजदूरों

की जमानत को दो प्रकार से देखा जा सकता है : एक तो यह कि वे अपना लाभ चाहते हैं और दूसरे, यह कि वे उन लोगों को नुक्सान पहुँचाना चाहते हैं जो उनका साथ नहीं देते हैं। कानून दोनों की ही निंदा करता है। यदि कानून स्पष्ट हो तो हम उसके अनुसार काम करने को बाध्य हैं। हम उसके आधारभूत सिद्धान्तों के बारे में अनुमान नहीं लगाते हैं। हम उसे अस्वीकार भी नहीं कर सकते क्योंकि हमें ऐसा करने का कोई कारण भी नहीं दिखाई पड़ता।"

इस फैसले के लगभग १०० साल बाद अधिकांश अदालतें मज़दूरों की किसी भी दलबंदी को, जो दूसरे कर्मचारियों को किसी ऐसी मजदूरी पर, जिसे वे उचित समझते हों, काम करने को रोकती थीं, मुजरिमाना षड्यन्त्र समझती थीं। मैसेचुसैट्स सर्वोच्च न्यायालय का सन् १८४२ का (कामनवैल्थ बनाम हंट) का फैसला एक अपवाद था। इसमें कहा गया था कि 'इस एसोसियेशन का स्पष्ट इरादा यह है कि एक ही उद्योग में काम करने वाले सभी लोग उसके सदस्य बन जायें'। ऐसा उद्देश्य गैर-कानूनी नहीं है। हमारे विचार में ऐसे ऐसोसियेशन बनाए जा सकते हैं जिनका उद्देश्य इस प्रकार के कदम उठाना हो जिसमें दूसरों का लाभ या मुनाफ़ा कम करने की प्रवृत्ति तो पाई जाती हो, लेकिन इनका उद्देश्य मुजरिमाना या अवैध न होकर प्रशंसनीय और जन-कल्याण की भावना से ओत-प्रोत हो सकता है। कानूनी मिसाल के तौर पर अन्य न्यायाधीशों ने इसकी बहुधा अवहेलना की है यद्यपि षड्यन्त्र सिद्धान्त के असर को सन् १८६० के दौरान कुछ राज्यों में बनाए गए कानूनों में नरम कर दिया गया है। इन कानूनों के अनुसार मज़दूरों को अपने काम की हालत में सुधार करने के उद्देश्य से मिलकर संगठन बनाना, कानूनी करार दे दिया गया था।

व्यापार पर पाबंदी का सिद्धान्त

अपराधिक षड्यंत्र के सामान्य कानून के विचार से मिलता-जुलता व्यापार पर पाबंदी का सिद्धान्त था। इस सिद्धान्त का आधार स्वाभाविक अधिकार का वह पूर्व प्रमाणित सिद्धान्त है जिसके अनुसार प्रत्येक व्यक्ति को अपनी संपत्ति और श्रम जिस तरह से वह चाहे बेचने का अधिकार है और इसमें किसी दूसरे का दखल नहीं होगा। मालिक-मज़दूर संबंधों में इसे लागू करने पर इसका अर्थ यह होता है कि मालिक को अपने मज़दूर सस्ते-से-सस्ते बाज़ार में ख़रीदने का हक है और प्रत्येक मज़दूर को अपना श्रम उन शर्तों पर बेचने का अधिकार है जिन्हें वह उचित समझता है और प्राप्त कर सकता है। अदालतों के समक्ष लाए जाने वाले मज़दूरों के अधिकांश मामलों में फैसला इस बात पर निर्भर करता था कि, विशेष अदालतों द्वारा अनुचित समझे जाने वाले उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए की जाने वाली कार्रवाइयों में मज़दूर को शामिल करने के लिए किस चीज़ को यूनियन का गैर-कानूनी दबाव समझती थीं।

व्यापार पर पाबंदी का सामान्य कानून एकाधिकार के नियम तथा मूल्य निर्धारित करने की आम जनता की माँग को देखते हुए सन् १८९० में शर्मन-एण्टी-ट्रस्ट अधिनियम के पास होने पर, लागू कर दिया गया। इस नियम के अन्तर्गत अदालतें यूनियन की गतिविधियों पर अधिकाधिक पाबंदियाँ लगा सकीं। ये पाबंदियाँ बहुत कुछ 'व्यापार' और 'संपत्ति' को 'गुडविल' और व्यापार करने के अधिकार के साथ कानूनी तौर पर एकरूप करके लगाई गई। इस विचारधारा के अन्तर्गत मालिक को वस्तु और श्रम बाजार में बिना रोक-टोक जाने का हक था, और इस कारण ही उसे बहिष्कार, घरना तथा यूनियनों की और कार्रवाइयों के विरुद्ध, जो कि उसे अपना माल बेचने तथा हड़तालियों के स्थान पर नये कर्मचारी रखने में बाधा उत्पन्न करती होती थीं, कानूनी संरक्षण प्राप्त था।

शर्मन अधिनियम के अन्तर्गत अदालतों के फैसले

इस अधिनियम के अन्तर्गत अदालतों ने सबसे पहिले जिन कुछ मामलों का फैसला किया उनका संबंध श्रम विवादों से था। सन् १८९५ में जब यूजिन डेब्स को अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार में रुकावट डालने के षड्यंत्र में पुलमैन कम्पनी के विरुद्ध हड़ताल में नेतृत्व करने के लिए जेल की सजा दी गई तब इस अधिनियम की शरण ली गई। डेनबुरी-हैटर्स-केस (१९०८) में सर्वोच्च न्यायालय ने यूनियन के राष्ट्रव्यापी बहिष्कार के कारण कंपनी को हुए तीन गुने नुकसान के लिए यूनियन के सदस्यों को अलग-अलग अपनी पूरी व्यक्तिगत संपत्ति तक के लिए जिम्मेदार बताया। सन् १९११ में अदालत ने यह फैसला किया कि 'एफेल' (अमरीकी श्रम संगठन) द्वारा बक स्टोव एण्ड रेंज कम्पनी का राष्ट्रव्यापी बहिष्कार शर्मन अधिनियम के विरुद्ध था और उसने 'एफेल' (अमरीकी श्रम संगठन) के अधिकारियों पर ऐसा कुछ भी कहने या लिखने पर रोक लगा दी थी, जिससे बायकाट का विस्तार हो। वास्तव में इन फ़ैसलों का अर्थ यह था कि बायकाट के लिये शांतिपूर्वक लोगों को राजी करने की कार्रवाई भी अवैध थी यदि इससे व्यापार में कमी आती, और व्यापार की 'गुडविल' खराब होती।

संगठित मजदूरों ने इस बारे में जोरदार आन्दोलन किया कि यूनियनों को शर्मन अधिनियम की धाराओं से मुक्त कर दिया जाय। उसका यह विश्वास था कि सन् १९१४ में क्लेटन अधिनियम के पास होने के साथ ही उसकी विजय हो गई है। इस अधिनियम की उसने 'मज़दूर के अधिकारपत्र' के रूप में सराहना की। क्लेटन अधिनियम में घोषणा की गई कि "मनुष्य का श्रम कोई वस्तु या व्यापार की चीज नहीं है।' इसमें यह व्यवस्था की गई कि ट्रस्ट विरोधी कानूनों का अर्थ यह नहीं लगाना चाहिये कि श्रम-संगठनों के अस्तित्व पर रोक लगा दी गई है या फिर उसके सदस्यों द्वारा उसके 'वैध उद्देश्यों' के अमल पर पाबंदी लगा दी गई है। लेकिन वास्तव में क्लेटन अधिनियम का अदालतों ने यह अर्थ लगाया था कि उससे कानून में जैसी उसकी पहिले व्याख्या की गई थी, कोई परिवर्त्तन नहीं किया गया है।

डूप्लेक्स प्रिंटिंग कंपनी केस (१९२१) में अदालत ने यह फ़ैसला दिया कि मैकनिस्ट-यूनियन ने, प्रिंटिंग कंपनियों पर, डूप्लेक्स प्रेस न खरीदने के लिये बाध्य करने के जो प्रयत्न किये वे गैरकानूनी थे, क्योंकि धमकियाँ दी गई थीं और कंपनी को नुक्सान पहुँचाने का इरादा किया गया था। अमरीकी स्टील फ़ाउन्डरी केस और ट्रयेक्स केस (१९२१) में अदालत ने फ़ैसला दिया कि फ़ैक्टरी के प्रत्येक दरवाज़े पर एक से अधिक धरना देने वाले का बैठना अवैध था, चूँकि इसका मतलब डराना-धमकाना था और इससे स्वतंत्रता तथा सम्पत्ति के बारे में संविधान में दी गई गारंटी का उल्लंघन होता था, हालाँकि अदालत ने यह साफ कह दिया था कि धरना देने के लिये बैठाये जाने वाले लोगों की संख्या विवाद के प्रत्येक विशेष मामले में परिस्थितियों पर निर्भर करती थी। कोरोनाडो और रेड जैकिट-कोल केसों (१९२२ और १९२७) में, जिनमें हड़तालों में शर्मन-अधिनियम को लागू करने की बात थी, अदालत ने यह फैसला दिया कि यूनियन पर मुकदमा चलाया जा सकता है, चाहे वह अनियमित ही क्यों न हो और जहाँ तक यूनियन की कार्रवाइयों का उद्देश्य नान-यूनियन कोयले के उत्पादन को बंद करना था, यह अन्त:राज्यीय व्यापार में अवैध हस्तक्षेप था।

सन् १९२७ के बैडफोर्ड केस का संबंध सहायक बायकाट से था और यद्यपि उस समय अदालत का निर्णय बहुत ही सख्त माना गया था, वह वर्तमान कानून से बहुत भिन्न नहीं था (देखें अध्याय ७)। इस मामले में फ़र्म द्वारा उत्पादित चीजों के विरुद्ध यूनियन ने आम बायकाट का कोई प्रयत्न नहीं किया था और न ही यूनियन ने गैर-यूनियन सदस्यों के सामने धरना ही दिया था। यूनियन ने सारी शक्ति सीधे अपने सदस्यों को गैर-यूनियन सामग्री पर काम करने के लिये राजी करने के काम में लगाई थी। सर्वोच्च न्यायालय ने यह फैसला दिया कि इससे स्वाभाविक रूप में अबाध अन्त:राज्य व्यापार में कटौती हुई या कटौती का खतरा पैदा हुआ और यद्यपि इसका अन्तिम उद्देश्य यूनियन के सदस्यों को लाभ पहुँचाना ही था, तथा कोई गैर-कानूनी तरीका नहीं अपनाया गया, तथापि संगठन व्यापार में रुकावट डालने का षड्यन्त्र रचने का दोषी था।

व्यापार पर पाबंदी के सिद्धान्त में संशोधन

हाल के वर्षों में सर्वोच्च न्यायालय ने, जहाँ तक हड़तालों का संबंध है, ट्रस्ट विरोधी कानूनों को लागू करने पर पाबंदी लगाने की कोशिश की है। सन् १९४० में एपेक्स केस में अदालत ने यह मान लिया कि मजदूरों के सभी प्रकार के संगठन निश्चित रूप से व्यापार पर रोक लगाते हैं क्योंकि इससे कर्मचारियों की आपस की होड़ कम होती है और मज़दूरी के फ़र्क को कम करने की प्रवृत्ति पाई जाती है। लेकिन अदालत ने फैसला दिया कि ये कार्रवाइयाँ इस कारण ही गैर-कानूनी नहीं होती हैं और न ही वे हड़तालें गैर-कानूनी होती हैं जो शर्मन-अधिनियम का उल्लंघन करके जहाजों द्वारा राज्यों की सीमा के पार सामान ले जाने में बाधक होती हैं।

कानून में अन्तर्राज्यीय व्यापार में सिर्फ़ एक ही किस्म के हस्तक्षेप पर पाबंदी लगाई गई है और वह है, सामग्री की सप्लाई पर एकाधिकार प्राप्त करके प्रतियोगिता को रोकना, कीमत पर नियंत्रण करना, या खरीददारों में भेदभाव करना—दूसरे शब्दों में व्यापारिक मायनों में व्यापार में हस्तक्षेप करना, जिससे कीमत या कीमत की होड़ पर वास्तविक या इरादतन या सीधा असर पड़ता है।

जब यूनियनें मालिक के साथ मिलकर व्यापार में एकाधिकार पैदा करती हैं और माल तथा सेवाओं की खरीद-फ़रोख्त पर नियंत्रण करती हैं तब वे ट्रस्ट-विरोधी अधिनियम के अन्तर्गत आ जाती हैं। एलन-ब्रेडले केस (१९४४) में सर्वोच्च न्यायालय ने यह फैसला दिया कि यूनियन और मालिकों, दोनों ने, मिलकर उस शर्मन-अधिनियम का उल्लंघन किया, जब उन्होंने शहर के बाहर की तथा ग़ैर-यूनियन परिस्थितियों में तैयार की जाने वाली चीजों का बायकाट करके न्यूयार्क शहर में बिजली की चीज़ों के बाजार पर एकाधिकार स्थापित कर लिया। फ़िलहाल मालिक-यूनियन द्वारा मिल कर किये जाने वाले मामलों में शर्मन-अधिनियम लागू करने की आवश्यकता नहीं है, क्योंकि इस प्रकार की बात विशेष रूप से सन् १९५९ के लैंड्रम-ग्रिफ़िन अधिनियम के अन्तर्गत आ जाती है।

स्वतंत्रता और संपत्ति के अधिकार का सिद्धान्त

संविधान के १४वें संशोधन में यह व्याख्या की गई है कि "कोई भी राज्य कोई भी ऐसा कानून न तो बनाएगा और न उस पर अमल करेगा जिससे अमेरिका के नागरिकों की सुविधाएँ या निर्भयताएँ कम होंगी। साथ ही कोई राज्य कानून की उचित प्रक्रिया के बिना किसी भी व्यक्ति को न तो जान, माल या स्वतन्त्रता से वंचित कर सकता है और न अपने अधिकार-क्षेत्र में आने वाले किसी व्यक्ति को कानून का समान संरक्षण देने से इंकार कर सकता है।"

इस संशोधन को मालिक-मजदूर विवादों में लागू करते समय अदालतों को दो मूल विचारों ने प्रभावित किया। पहला यह कि व्यापार करने का अधिकार ही संपत्ति है। और इस कारण मालिकों को न सिर्फ़ अपनी भौतिक संपत्ति बल्कि अपनी साख (गुडविल) तथा व्यापार करने के साधनों के दुरुपयोग के विरुद्ध संरक्षण की गारंटी दी जाय। दूसरे यह कि मालिकों और मजदूरों के साथ बाकायदा 'समानता' का व्यवहार किया जाय। जब तक मज़दूर को यह अधिकार है कि वह किसी कारण से या बिना किसी कारण नौकरी छोड़ सकता है तब तक मालिक को भी किसी कारण से या बिना किसी कारण के मज़दूर को मज़दूरी पर काम देने और उसे काम से अलग करने का अधिकार होना चाहिये। निश्चय ही इस विचार में मालिक और मज़दूरों के बीच बुनियादी आर्थिक असमानता का बिलकुल खयाल नहीं किया गया है और इसमें एक बड़े निगम (पूँजीपतियों का संगठन) को वही दर्जा दिया गया है जो एक स्वतंत्र मालिक को दिया गया है।

अपनी मर्जी के अनुसार लोगों को काम पर रखने और उन्हें नौकरी से हटाने का अधिकार मजदूर-यूनियनों और सामूहिक सौदाबाजी का मुकाबला करने का सीधा तरीका था। इससे मजदूरों की 'काली सूचियाँ' तैयार करने तथा यूनियन विरोधी करारों के इस्तेमाल, भेदभावपूर्ण बर्खास्तगी और हड़ताल तोड़ने वाले लोगों को मजदूरी पर लगाने की इजाजत मिल गई। इस प्रकार के बेलगाम अधिकार से निश्चित रूप से जो अन्याय होता था, उसे स्वीकार करते हुए अनेक राज्यों ने आरम्भ में ही ऐसे कानून बना दिए, जिनमें मजदूरों को बर्खास्त करने या यूनियन का सदस्य होने के कारण संभावित कर्मचारियों के साथ यूनियन के सदस्य होने के कारण भेदभाव बरतने को एक मुजरिमाना अपराध बना दिया गया। अदालतों ने राज्यों के इन कानूनों को लगभग एक साथ ही सन् १९३२ में केन्द्रीय कानून बनने के पूर्व असंवैधानिक घोषित कर दिया था।

सर्वोच्च न्यायालय आमतौर पर जो तर्क देता है उसकी एक मिसाल एडियर फैसले (१९०८) में दिये गये वक्तव्य में मिलती है : यद्यपि संविधान में कानून की उचित प्रक्रिया के बिना किसी को स्वाधीनता और सम्पत्ति के अधिकारों से वंचित न करने की गारंटी सामान्य हित अथवा जन-कल्याण जैसे युक्ति-युक्त अंकुशों से मर्यादित है तो भी यह सरकार का काम नहीं है—कम से कम उस हालत में जबकि पक्षों के बीच कोई करार न हो—कि वह किसी व्यक्ति को अपने धंधे में उसकी इच्छा के खिलाफ किसी व्यक्ति की सेवाएँ लेने को मजबूर करें अथवा किसी व्यक्ति को उसकी इच्छा के खिलाफ किसी दूसरे को अपनी सेवाएँ प्रदान करने को मजबूर करें। किसी व्यक्ति का किन्हीं शर्तों पर अपने श्रम को बेचने का अधिकार वैसा ही है जैसा उस श्रम को खरीदने वाले का यह अधिकार कि वह किन शर्तों पर उस श्रम को खरीदता है। ऐसे सब मामलों में मालिक व कर्मचारी के समान अधिकार हैं और जो कानून इस समानता को खंडित करता है वह करार की स्वाधीनता के साथ मनमाना हस्तक्षेप करता है। एक स्वतन्त्र प्रदेश में कोई भी सरकार उसे कानूनी रूप से उचित नहीं ठहरा सकती............।

'यूनियन विरोधी करार'

सन् १९३२ में कानूनी तौर पर संघीय अदालतों द्वारा लागू न किये जाने योग्य घोषित होने से पूर्व तथाकथित यूनियन विरोधी करार 'यूनियनवाद' को रोकने का बहुत ही प्रिय तरीका था। यद्यपि इन करारों के अनेक रूप होते थे तथापि ये वास्तव में कर्मचारी को यूनियन में शामिल न होने या हड़ताल न करने या यूनियन की अन्य किसी कार्रवाई में भाग न लेने को बाध्य करते थे। इसके एवज में मालिक, मजदूर को एक निश्चित समय के लिये या अपनी 'इच्छा के अनुसार' नौकरी देता था। व्यवहार में तो यूनियन-विरोधी करार उस समय अधिक सक्रिय रूप से यूनियन

बनाने के रास्ते में रुकावट के रूप में काम करता था, जब अदालत की निषेधाज्ञा को संभावित उल्लंघन से बचाने के लिए काम में लाया जाता था। मिसाल के लिए सन् १९१७ में जब यूनाइटेड-माइन-वर्कर्स ने कुछ ऐसी कोयला खानों में यूनियनें बनाने का प्रयत्न किया जहाँ कर्मचारियों ने इस प्रकार के करारों पर हस्ताक्षर कर रखे थे, तो सर्वोच्च न्यायालय ने संगठनकर्त्ताओं को सदस्य न बनने का आदेश दिया। इस आदेश का आधार यह सिद्धान्त था कि जो व्यक्ति करार पर हस्ताक्षर करने वाले दोनों पक्षों में से किसी को भी करार तोड़ने को राज़ी करेगा, कार्रवाई उसके खिलाफ़ ही की जायगी।

अदालती आदेशों से प्रशासन

कानूनी दृष्टि से 'व्यापार' को 'संपत्ति' के साथ एकाकार कर देने के साथ ही मालिक-मज़दूर विवादों में अदालती निषेधाज्ञाओं का प्रयोग होने लगा। मालिक लोग मुख्य रूप से अपने व्यापार करने के अधिकार की रक्षा करने के लिए या यों कहिये अपनी चीज़ों के निर्माण और बिक्री में बाधा को हटाने तथा श्रम बाज़ार में अपनी पहुँच करने के लिये इस प्रकार के आदेश प्राप्त करने की कोशिश करते थे। पुलिस और फौजदारी कानून श्रम विवादों में भौतिक-संपत्ति को क्षति पहुँचने से रोकने में, और हिंसा के विरुद्ध, संरक्षण प्रदान करता है, लेकिन, मालिकों ने मज़दूरों को बायकाट में भाग लेने, धरना देने तथा अन्य ऐसी कार्रवाइयों में, जिनमें न तो हिंसा का प्रयोग किया जाता था और न ही संपत्ति को कोई नुकसान होता था, भाग लेने से रोकने के लिये इस प्रकार के आदेश जारी किये जाने की माँग की।

अदालती आदेशों का सिद्धान्त

श्रम-विवादों में अदालती आदेशों के उपयोग की बात न्याय के सिद्धान्तों के संदर्भ में, जिनको अदालतें आदेश जारी करते समय ध्यान में रखती हैं, अच्छी तरह समझी जा सकती है। अदालती आदेश ऐसे आदेश होते हैं जो अदालतें व्यक्तियों को कोई काम करने या करने से रोकने के लिये जारी करती हैं। इन आदेशों का उल्लंघन करने का अर्थ अदालत का अपमान करना होता है और जो न्यायाधीश आदेश जारी करता है उसे उस व्यक्ति को, जो आदेश का उल्लंघन करता है, जुर्माना करने या उसे कैद की सजा देने का अधिकार होता है। आदेश जारी करके जो राहत दी जाती है, वह एक असाधारण कार्रवाई समझी जाती है और उसका तभी इस्तेमाल किया जाता है जब कानून में की गई व्यवस्था अपर्याप्त होती है यानी जब दीवानी कार्रवाई से पूरी तरह क्षतिपूर्ति नहीं होती। इसका कारण क्षतिपूर्ति करने में बचाव पक्ष की वित्तीय असमर्थता हो सकती है या इस प्रकार का नुक्सान किया जाने का खतरा हो सकता है, जिसे पूरा करना असंभव है।

न्याय का बुनियादी सिद्धान्त यह है कि जो व्यक्ति अदालती आदेश द्वारा राहत पाने की कोशिश करना चाहे, उसे 'साफ़ हाथों' अदालत में पहुँचना चाहिये—यानी विवाद के बारे में वह खुद गैरकानूनी आचरण करने का दोषी न हो। दूसरा सिद्धांत

यह है कि अदालती आदेश ऐसी स्थिति में नहीं जारी किया जाना चाहिये कि उससे शिकायत करने वाले से बचाव करने वालों को अधिक नुकसान होता हो। जैसा कि पहिले पहले होता था, अदालती आदेश अलग-अलग व्यक्तियों के नाम जारी होते थे तथा वे उन लोगों पर लागू नहीं होते थे जिन्हें नोटिस नहीं मिलते थे।

न्याय सिद्धान्त में तोड़-फोड़

आदेश जारी करने के पीछे जो परंपरागत सिद्धान्त थे, उनमें अदालतों ने उस समय आमूल-चूल परिवर्तन कर दिये, जब श्रम विवादों में उन्हें लागू करने की बात सामने आई। इनमें से अधिकांश आदेशों में उन लोगों को कोई नौटिस जारी नहीं किये जाते थे जिनके विरुद्ध ये आदेश जारी होते थे और कोई सुनवाई भी नहीं होती थी, जिसमें मजदूर का केस प्रस्तुत किया जा सके और इस बात के प्रमाण दिये जा सकें कि मालिक 'साफ़ हाथों' अदालत के सामने आया है कि नहीं।

मालिक के वक्तव्यों को ही पर्याप्त मान लिया जाता था और मालिकों की अर्जियों में अक्सर कर्मचारियों की उन कार्रवाइयों पर, जो शायद उनके लाभ के लिए हो सकती थीं, हर सम्भव पाबन्दी लगाने की बात कही जाती थी। मालिकों को बांड या कोई रकम जो जब्त की जा सके, देने की आवश्यकता नहीं थी और अदालती आदेश मामूली-मामूली बातों पर जारी कर दिए जाते थे, तथा ऐसा करते समय इस बात का कोई विचार नहीं किया जाता था कि शिकायत करने वाले पक्ष को कितना कितना नुकसान हो सकता है। इसके अलावा ये सिर्फ हड़ताल या बायकाट की संक्षिप्त अवधि के लिए ही नहीं होते थे। कभी-कभी तो ऐसे अदालती आदेश जारी किए जाते थे जिनसे यूनियनों और मजदूरों पर ऐसी कार्रवाई करने पर रोक लगा दी जाती थी, जो वैसे कानूनी होती थी।

कभी कभी अदालती आदेश की भाषा ही इतनी अस्पष्ट और साधारण होती थी कि मजदूरों को पहले से यह पता ही नहीं चल पाता था कि क्या वे उसकी किसी व्यवस्था का उल्लंघन कर रहे हैं या नहीं। यह विशेष रूप से गम्भीर बात होती थी क्योंकि आदेश के उल्लंघन में जो जोखिम निहित होता था वह दीवानी और फौजदारी कानून में नहीं होता था। अदालती आदेश का उल्लंघन करने वाले की सुनवाई वही न्यायाधीश करता था, जो आदेश जारी करता था और वही उसे दण्ड भी देता था। उसके मुकदमे की सुनवाई जूरी की सहायता से नहीं होती थी और उसे अपनी इच्छा होने पर अपने मुकदमे की सुनवाई का स्थान बदलने का मौका नहीं दिया जाता था। श्रम सम्बन्धी अनेक अदालती आदेश हलफ़नामों के रूप में प्रमाण पर आधारित होते थे और अभियोग का समर्थन करने के लिए कोई गवाह उपस्थित नहीं होता था तथा अभियुक्त को न तो वकील ही दिया जाता था न अभियोग लगाने वाले द्वारा पेश की गई गवाही को सुनने का अवसर ही।

कानून के समक्ष सबको समान अधिकार है, इससे, शायद सबसे विपरीत बात उन श्रम सम्बन्धी अदालती-आदेशों का परिणाम था जिनके अनुसार वैध और अवैध

दोनों प्रकारों के कार्यों पर रोक लगा दी गई थी और जिनमें न सिर्फ बचाव करने वालों बल्कि उन सभी लोगों पर जो उनके तथा अन्य लोगों से मिलकर षड्यन्त्र रचते थे, पाबन्दियाँ लगा दी गई थीं। सन् १८६५ का विख्यात डेब्स केस ऐसा ही मामला था जिसके बाद इसी प्रकार के अनेक अदालती आदेश जारी किए गए। सन् १६२२ में रेल-रोड शापमैन्स हड़ताल के दौरान अदालती आदेशों द्वारा अनेक व्यक्तियों पर तथा "उन सभी व्यक्तियों पर जो उन्हें सहायता देकर या उनके साथ मिलकर काम कर रहे थे" पत्र लिखकर, यह कहकर या मौखिक रूप से समझा-बुझाकर या सुझाव देकर या समाचार-पत्रों में प्रकाशन के लिए भेंट देकर या अन्य तरीके से किसी व्यक्ति को उपरोक्त कम्पनियों की नौकरी छोड़ने या उनके यहाँ नौकरी न करने के लिए बढ़ावा देने या आदेश देने पर रोक लगा दी गई थी।

मजदूरों के प्रतिनिधि इस प्रथा को 'अदालती-आदेशों द्वारा प्रशासन' चलाने वाली प्रथा कहते थे और यह लगभग ५० साल तक चलती रही। यह सन् १८८० में आरम्भ हुई, लेकिन इस प्रकार के लगभग आधे आदेश सन् १६२० और सन् १६३० के बीच ही जारी किए गए। इस दौरान में संगठित मज़दूरों ने इस प्रकार के आदेशों से मुक्ति को अपनी सब से पहली विधायी माँग बनाया। प्रत्येक वर्ष विधेयक पेश किए जाते थे और यह क्रम १६३२ तक चलता रहा जबकि काँगेस ने एंटी-इंजैक्शन अधिनियम पास कर दिया। इस समय तक बारह राज्यों ने ऐसे कानून बना लिए थे जिनके अनुसार अदालती आदेश जारी करने पर नियन्त्रण लागू किया गया, लेकिन ये कानून अदालतों द्वारा भिन्न अर्थ लगाए जाने से बेकार सिद्ध हुए।

जासूसों तथा हड़ताल तोड़ने वालों का उपयोग

मालिकों को एक ओर अबाध रूप से अपना कारोबार चलाने के अधिकार और दूसरी ओर अलग-अलग या मिलकर अपने कर्मचारियों को यूनियन की कार्रवाइयों से दूर रखने के अधिकार के बारे में अदालतों के संरक्षण में कोई असंगति दिखाई नहीं पड़ी। यूनियनों को अपने कारखानों में घुसने से रोकने के लिए मालिकों ने जासूस रखे, जो यूनियनों में दिलचस्पी रखने वाले, या काम की हालतों से असंतोष प्रकट करने वाले कर्मचारियों के बारे में उन्हें रिपोर्ट देते थे। बहुत से 'ख्यातिप्राप्त' मालिकों को, जो इस बात पर गर्व किया करते थे कि उनके कारखाने एक 'बड़े सुखी परिवार' के समान हैं, स्पष्ट तौर पर कम्पनियों में जासूस रखने में कोई असंगति नहीं मालूम पड़ती थी।

कुछ बड़ी-बड़ी कम्पनियाँ अपने जासूस सीधे रखती थीं तथा कुछ कारखानों में तथाकथित श्रम-सपर्क निदेशक ही वास्तव में कम्पनी की 'गुप्तचर प्रणाली' का मुखिया होता था। अधिकांश मालिक बाहरी लोगों की सेवा प्राप्त करते थे। मालिकों की कुछ एसोसिएशनों का एक मुख्य काम अपने सदस्यों के लिए जासूसों और हड़ताल तोड़ने वाले लोगों की व्यवस्था करना होता था। जासूसी का काम

करने वाली कुछ संस्थाओं में 'औद्योगिक विभाग' होते थे जो मालिकों को ठेके के आधार पर जासूसों की सेवाएँ उपलब्ध कराते थे। इन जासूसों में कारखानों में काम करने वाले लोग, पहरेदार, हड़ताल तोड़ने वाले लोग और 'भड़ैत' जो काम पर लौटने के आन्दोलन को तेज कराने के लिए हड़तालियों के घरों में जाते थे, शामिल थे।

हड़तालों और धरनों के दौरान जो कुछ हिंसा की घटनाएँ घटती थीं उनका कारण हड़ताल तोड़ने वाले व्यावसायिक लोग थे, जिन्हें कभी-कभी झगड़ा या उपद्रव करने का आदेश दिया जाता था जिससे ऐसी स्थिति उत्पन्न हो जाय कि मालिक के लिए धरना बन्द कराने का अदालती आदेश प्राप्त करना आसान हो जाय। जब कभी उपद्रव भड़काने के निश्चित आदेश नहीं होते थे तो भी इस प्रकार का काम करने के लिए नियुक्त किए गए लोगों का चाल-चलन कुछ ऐसा होता था कि हिंसात्मक कार्रवाइयाँ हुए बिना नहीं रहती थीं।

इस प्रकार की कार्रवाइयों को कम करने के लिए पैंसिलवेनिया ने सन् १९३७ में एक कानून बनाया जिसके अनुसार किसी भी व्यक्ति, फर्म या निगम के लिए जिसका "श्रम विवाद या तालाबन्दी से सीधा सम्बन्ध नहीं होता था, ऐसे किसी उद्योग में जहाँ हड़ताल चल रही हो कर्मचारियों की जगह नये लोगों की भर्ती करना, अपराध बना दिया गया था। यूटा (UTAH) के अनुसार, हर ऐसे व्यक्ति को, उस मालिक के लिए जिसके कर्मचारी हड़ताल पर हों, काम शुरू करने से पूर्व राज्य के औद्योगिक आयोग में अपना नाम दर्ज कराना आवश्यक था। सन् १९३८ के न्यूयार्क के एक कानून में जासूस संस्थाओं के लिए हड़ताल तोड़ने वाले लोगों या हड़ताल से रक्षा करने वाले लोगों की व्यवस्था करने या औद्योगिक जासूसी करने को अवैध करार दे दिया गया था"। सन् १९३६ में संघीय कानून बना (अध्याय ७), जिसके अनुसार राज्यों के बाहर से हड़ताल तोड़ने वालों को बुलाने पर रोक लगा दी गई थी। सन् १९३७ में लाफ्लोटी कमेटी के सामने सनसनीखेज़ रहस्योद्घाटन होने के फलस्वरूप अधिकांश प्राइवेट गुप्तचर संस्थाओं ने घोषणा की कि वे अपने औद्योगिक विभाग खत्म कर रही हैं और इस बारे में कोई संदेह नहीं है कि औद्योगिक जासूसी की प्रथा हाल के वर्षों में बहुत कम हो गई है।

—:o:—

अध्याय ७

वर्तमान कानून के अन्तर्गत यूनियनें

सन् १९३२ से पूर्व जो स्थिति थी वह मालिकों के पक्ष का समर्थन करने वाले कानूनों का परिणाम नहीं थी, बल्कि मैनेजमेंट और व्यवसायों के मालिकों के निहित स्वार्थों को खत्म करने के कानूनों के अभाव का परिणाम थी। १९वीं सदी के चौथे दशक में संघ सरकार ने अनेक किस्म के कानून बनाए जिनका उद्देश्य मालिक-मज़दूर संबंधों के कुछ असन्तुलनों को कम करना था। इसके बाद मज़दूरों को दिये गये कुछ संरक्षणों को सीमित करने और मज़दूर-यूनियनों के अन्दरूनी संचालन पर नियंत्रण करने के लिए कानून पास किया गया।

सन् १९३२ का नोरिस ला गुर्डिया अधिनियम

फ़ैडरल एंटीइंजैक्शन ऐक्ट, जिसे सामान्यतः नोरिस ला गुर्डिया अधिनियम कहते हैं, पास होने के साथ संगठित मज़दूरों को संघीय कानून से पहला पर्याप्त और आम संरक्षण तथा प्रोत्साहन मिला। इस अधिनियम का सार्वजनिक नीति संबंधी वक्तव्य, जिसमें मज़दूरों के अपने को संगठित करने के अधिकार का समर्थन किया गया है, सबसे अधिक महत्त्वपूर्ण है।

"वर्त्तमान आर्थिक परिस्थितियों के अन्तर्गत, जो निगमित तथा अन्य किस्म के स्वामित्व वाले संगठनों में संपत्ति के मालिकों के लिये सरकार की सहायता से विकसित होती हैं, असंगठित मज़दूर सामान्यतः करार की वास्तविक स्वतन्त्रता को निभाने तथा अपने श्रम की स्वतन्त्रता की रक्षा करने में असमर्थ रहता है और इस प्रकार वह नौकरी की स्वीकार्य शर्तें और परिस्थितियाँ नहीं प्राप्त कर पाता है। इस कारण यद्यपि उसे अपने साथियों के साथ मिल-जुल कर काम करने से इन्कार करने की छूट है तथापि यह भी आवश्यक है कि उसे अपनी नौकरी की शर्तों और परिस्थितियों के बारे में समझौता-वार्ता करने के लिए मिल-जुलकर काम करने, अपने को संगठित करने और अपनी मर्ज़ी के प्रतिनिधि नियुक्त करने का पूरा अधिकार होना चाहिये और उसे सामूहिक सौदेबाज़ी या पारस्परिक सहायता और संरक्षण के लिये इन प्रतिनिधियों का नियुक्त करने, अपने को संगठित करने या सामूहिक रूप से कोई कार्रवाई करने में, मज़दूरों को नौकरी देने वाले लोगों या उनके एजेंटों द्वारा हस्तक्षेप किए जाने, रोक लगाने या डरवाए-धमकाए जाने से मुक्त रहना चाहिये।"

इस कानून ने कई तरीकों से यूनियनों को राहत दी । इससे यह व्यवस्था हो जाने पर, कि आदेश सिर्फ़ खुली सुनवाई के बाद ही जारी किये जा सकते हैं, और अमेरिकी अदालतें औद्योगिक विवादों से संबंधित सामान्य और शांतिपूर्ण गतिविधियों के विरुद्ध आदेश नहीं जारी करेंगी, अदालती आदेशों के प्रयोग को बहुत कम कर दिया । इससे यूनियनों की कार्रवाई में भाग न लेने संबंधी करारों को, जो मालिक मज़दूरों के साथ किया करते थे, अवैध कर दिया गया क्योंकि संघीय अदालतों में ऐसे किसी करार को, जिसमें कर्मचारी किसी श्रम-संगठन में शामिल न होने का वायदा करता है, लागू नहीं किया जा सकता था । साथ ही अधिकारियों और यूनियनों को श्रम-विवादों के दौरान तब तक उन गैर-कानूनी कार्रवाइयों के दायित्व से मुक्त कर दिया गया जब तक कि इस बात का स्पष्ट प्रमाण न मिल जाये कि इस प्रकार की कार्रवाई का अधिकार दिया गया था ।

'श्रम-विवाद' की मोटे तौर पर व्याख्या करके सन् १९३२ के कानून ने अदालती आदेशों पर जो कानूनी पाबंदियाँ लगाईं. उनके अन्तर्गत प्राथमिक और सहायक दोनों प्रकार की हड़तालें और बायकाट आ जाते थे । इससे शांतिपूर्ण विवादों की इस बात की पर्वाह किये बिना, कि झगड़ा करने वाले पक्षों का संबंध मालिक-मज़दूर का संबंध है, अदालती कार्रवाई से रक्षा की गई, क्योंकि ऐसा भी हो सकता था कि लोग एक ही उद्योग-धंधे या व्यवस्था में, जहाँ विवाद उठ खड़ा होता हो या जिसमें वे प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से दिलचस्पी रखते हों, काम करने के नाते उस श्रम-विवाद में भाग ले सकते थे या उसमें दिलचस्पी रख सकते थे । इस प्रकार सहायक बायकाट और हड़ताल को, यूनियन की गतिविधियों के स्वीकार्य क्षेत्र में शामिल करने की बात को हाल के कानूनों द्वारा बहुत अधिक कम कर दिया गया है ।

वैगनर अधिनियम

सन् १९३५ के राष्ट्रीय श्रम संबंध अधिनियम ने, जिसे कभी-कभी वैगनर अधिनियम कहा जाता है, मालिक मैनेजमेंट संबंधों को कानूनी दृष्टि से एक महत्त्वपूर्ण स्थल पर ला दिया । जब मज़दूर संगठित नहीं होते तो उनकी सौदाबाज़ी करने की शक्ति असमान रहती है—और यह असमानता आम आर्थिक भलाई के लिये हानिकारक है—इस बात को आधार मानकर अधिनियम ने न सिर्फ़ यह ऐलान किया कि मज़दूरों को संगठित होने का अधिकार है बल्कि यह व्यवस्था भी की कि मज़दूरों को विशेष संरक्षण और सामूहिक सौदेबाजी के लिये प्रोत्साहन दिया जाय । इसमें घोषणा की गई कि कर्मचारियों को अपने आप को संगठित करने का तथा श्रम-संगठन बनाने, उसमें शामिल होने या उन्हें सहायता देने, अपनी मर्ज़ी के प्रतिनिधियों की मार्फत सामूहिक सौदेबाजी करने, सामूहिक सौदेबाज़ी तथा अन्य पारस्परिक सहायता या संरक्षण के लिये मिलजुल कर कार्रवाई करने का अधिकार होगा । इन अधिकारों की रक्षा के लिये मालिकों द्वारा पाँच प्रकार की श्रम-संबंधी अनुचित प्रथाओं पर रोक लगा दी गई :

मज़दूरों को अपनी मर्ज़ी के प्रतिनिधियों द्वारा सामूहिक सौदेबाजी करने के लिये अपने को संगठित करने, श्रम-संगठन बनाने या उसमें शामिल होने के अधिकार में उन्हें (मालिकों को) हस्तक्षेप नहीं करना चाहिये और न ही पाबंदी लगाना चाहिये या उन्हें डरवाना-धमकाना चाहिये।

उन्हें न तो किसी श्रम-संगठन के निर्माण या प्रशासन में अपना आधिपत्य स्थापित करना चाहिये या हस्तक्षेप करना चाहिए या उसे किसी प्रकार की आर्थिक या अन्य प्रकार की सहायता देना चाहिए।

उन्हें नौकरी देने, नौकरी से अलग करने या नौकरी की किसी शर्त में भेदभाव नहीं करना चाहिए जिससे किसी श्रम-संगठन का सदस्य बनने या सदस्य न बनने के लिये प्रोत्साहन मिले। लेकिन उन्हें क्लोज़्ड शाप समझौतों के अन्तर्गत उन यूनियनों का सदस्य बनना ज़रूरी होता है जो बहुमत से निर्वाचित होती हैं।

उन्हें उन कर्मचारियों के विरुद्ध, जो अधिनियम के अन्तर्गत आरोप लगाते हैं, या गवाही देते हैं, भेदभाव नहीं करना चाहिए और न कहीं नौकरी से अलग करना चाहिये।

उन्हें अधिनियम के अनुसार कर्मचारियों के प्रतिनिधियों के साथ सामूहिक सौदेबाजी करने से इन्कार नहीं करना चाहिये।

अधिनियम में एक निर्दलीय बोर्ड—नेशनल लेबर रिलेसन्स बोर्ड (राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड)—की स्थापना की व्यवस्था की गई है जिसके दो कर्त्तव्य हैं—(१) चुनावों द्वारा कर्मचारियों के प्रतिनिधियों की एजेंसियों के स्वतन्त्र निर्वाचन में सहायता देना या सौदाबाजी करने वाली उपयुक्त संस्था में अधिकांश मज़दूरों की इच्छा क्या है यह तय करना और (२) श्रमिकों संबंधी अनुचित प्रथाओं को रोकना और इस बात की व्यवस्था करना कि एक बार प्रतिनिधि संस्था बन जाने पर मालिक ईमानदारी के साथ उससे सौदाबाजी करें।

नेशनल रिलेशन्स बोर्ड (राष्ट्रीय श्रम संबंध बोर्ड) की स्थापना के १२ साल बाद तक सामूहिक सौदेबाजी का कानूनी सिद्धान्त दृढ़ता के साथ स्थापित हो गया लेकिन मालिक तथा आम जनता के कुछ वर्ग उसके फलितार्थों और ठोस प्रभावों को स्वीकार करने को तैयार नहीं थे। उनकी दलील थी कि वैगनर अधिनियम मज़दूरों के पक्ष में अधिक चला गया है और मज़दूरों तथा मैनेजमेंट के बीच 'पुनः समानता' स्थापित करने के लिये कानून में परिवर्तन आवश्यक था। संगठित मालिकों और संगठित मज़दूरों के बीच भीषण संघर्ष का परिणाम लेबर-मैनेजमेंट-रिलेशन्स ऐक्ट था, जो रिपब्लिकन नियंत्रित कांग्रेस ने राष्ट्रपति ट्रूमैन द्वारा निषेधाधिकार का प्रयोग किए जाने के बाद बना दिया गया था।

सन् १९४७ का लेबर-मैनेजमैंट रिलेशन्स ऐक्ट

इस कानून में जिसे सामान्यतः टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट के नाम से जाना जाता है,

मजदूरों के संगठित होने और सामूहिक सौदाबाजी करने के अधिकार की घोषणा वही है जो सन् १९३५ के ऐक्ट में थी। इसमें एक बात और जोड़ दी गई है—वह यह है: कर्मचारियों को किसी भी या सभी ऐसी कार्रवाइयों से अलग रहने का अधिकार है। सिर्फ़ वह उस हद तक इससे अलग नहीं हो सकता जिस हद तक वह कानून द्वारा स्वीकृत यूनियन-शाप करार से बँधा हुआ होगा। अधिकारियों की घोषणा का यदि कोई अर्थ है तो वह सिर्फ़ इस सम्बन्ध में है कि मालिकों, यूनियनों, और कर्मचारियों को घोषित अधिकारों को कार्यान्वित करने में क्या करने की इजाजत है और क्या करने की नहीं। सन् १९४७ के कानून में कुछ ऐसी प्रथाओं को ढीला बना दिया गया, जिन पर अमल करने के बारे में पहिले मालिकों को इजाजत नहीं थी। इसमें यूनियनों द्वारा अपनाई जाने वाली कुछ अनुचित मजदूर-प्रथाएँ भी शामिल थीं। इस प्रकार नई चीजें जोड़ कर टैफ्ट-हार्टले कानून ने 'सौदाबाजी करने की शक्ति की समानता' के एक बिल्कुल भिन्न विचार को प्रस्तुत कर दिया। यह विचार उससे भिन्न था जिस पर १९३४ का कानून आधारित था।

सन् १९४७ के कानून के आयोजकों ने इस विचार-परिवर्तन को इस आधार पर उचित बताया कि पिछला कानून 'मैनेजमेंट की कुछ अनुचित प्रथाओं के लिए मजदूरों और 'श्रम-संगठनों को राहत पहुँचाने' में एक पक्ष की ओर अधिक झुका हुआ था, लेकिन उसमें 'श्रम संगठनों की इतनी ही अनुचित कार्रवाइयों के लिये मैनेजमेंट को राहत' नहीं दी गई। उन्होंने यह भी कहा है कि पिछले कानून के अन्तर्गत सरकार और अदालतों के फैसले यूनियन की ऐसी कार्रवाइयों से, जिनसे राष्ट्र की खुशहाली को नुकसान पहुँचता था, निपटने में असमर्थ था और व्यवस्थित श्रम संबंधों की स्थापना के लिए इस प्रकार की प्रथाओं में सुधार करना जरूरी था।

दूसरी ओर संगठित श्रम संगठनों का यह विचार था कि अधिनियम में दी गई 'सौदाबाजी की शक्ति की समानता' का विचार ऊपरी तौर पर देखने में इसलिये अच्छा मालूम होता है कि उसमें सौदाबाजी के संबंध में मालिक के निहित लाभ को ध्यान में नहीं रखा गया है। यह एक ऐसा असंतुलन है जिसे वैगनर-अधिनियम को दुरुस्त करना था। साथ ही यूनियनों पर लागू किए जाने वाली श्रम संबंधित अनुचित व्यवस्थाओं से यूनियनों की अपनी अनेक 'स्वाभाविक' कार्य पूरा करने की क्षमता कम होती थी और इसी प्रकार सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देने के अनेक बुनियादी अधिकारों को बेकार बना दिया गया।

मालिकों की श्रम सम्बन्धी अनुचित प्रथाएँ

टैफ्ट-हार्टले अधिनियम में मालिकों के लिए उन्हीं श्रम सम्बन्धी अनुचित प्रथाओं की सूची दी गई है जो सन् १९३५ के कानून में दी गई थी, लेकिन इस में दो बड़े-बड़े परिवर्तन किए गए हैं। पहला यह कि मजदूरों के संगठित होने के अधिकार में

मालिकों के हस्तक्षेप पर रोक के लिए यह शर्त लगा दी गई कि "किसी विचार, दलील या राय की अभिव्यक्ति, या लिखित, मुद्रित, ग्रेफ़िक या दृश्य रूप में उसका प्रचार अनुचित श्रम प्रथा नहीं होगी और न ही वह ऐसी प्रथा का प्रमाण ही होगा।" यद्यपि नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड ने वैगनर-अधिनियम का यह अर्थ यहीं लगाया था कि मालिकों को यूनियनों के बारे में राय प्रकट करने पर रोक लगा दी गई है तथापि उसका मत यह था कि कुछ परिस्थितियों में, जो कि यूनियन विरोधी आचरण के अन्दर आती हैं, दिए गए कुछ वक्तव्यों का अर्थ सौदाबाजी में हस्तक्षेप या सौदाबाजी करने से इंकारी हो सकता है। मिसाल के लिए प्रतिनिधि चुनाव से एकदम पहले मालिक का यह वक्तव्य देना कि यदि यूनियन चुनाव में जीत गई तो उसे अपना कारखाना बन्द करना पड़ सकता है।

दूसरा और अधिक महत्त्वपूर्ण परिवर्तन यह है कि मालिकों के अनुचित कार्यों की सूची में यूनियनों के साथ ऐसे समझौते करने पर एकदम प्रतिबन्ध लगा दिया गया है जिसमें यह व्यवस्था होती थी कि यूनियन के सदस्य को ही नौकरी मिल सकती है। अधिनियम में यह व्यवस्था भी की गई है कि राज्य सरकारें ऐसे समझौते को जिनके अन्तर्गत नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन का सदस्य बनना अनिवार्य होता है और जो संघीय कानून के अन्तर्गत वैध होते हैं, अवैध करार दे सकती है। उपरोक्त दोनों व्यवस्थाओं ने मिलकर 'यूनियन की सुरक्षा' प्राप्त करने में यूनियन के प्रयत्नों को बुरी तरह कम कर दिया है। क्लोज़ शाप यानी नौकरी के लिए यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता के करारों पर प्रतिबन्ध लगाने से सिर्फ कुछ ही यूनियनों पर यानी भवन-निर्माण और मौसमी व्यवसायों की यूनियनों में, जहाँ अनेक मालिकों द्वारा थोड़े समय के लिए मज़दूरों को काम पर लगाया जाता है और जहाँ चुनावों के पूर्व ही काम पूरे हो जाते हैं, असर पड़ता है। ऐसी परिस्थितियों में यूनियन के काम के मानकों को कायम रखने का एकमात्र व्यावहारिक तरीका यह है कि काम पर लगाने के पूर्व सभी कर्मचारियों को यूनियन का सदस्य बना दिया जाए। फिर भी यदि यूनियन किसी ऐसे व्यक्ति को स्वीकार करने से इंकार कर दे जिसे मालिक मज़दूरी पर लगाना चाहता है तो मालिक और अर्जी देने वाला दोनों ही हानि उठा सकते हैं।

'काम करने का अधिकार' और नौकरी करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता

यूनियन शाप यानी 'नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता' सम्बन्धी करारों के अन्तर्गत मालिक ऐसे किसी भी व्यक्ति को मज़दूरी पर काम से लगा सकता है, जिसे वह लगाना चाहता है लेकिन नये कर्मचारियों को नौकरी मिलने के ३० दिन के अन्दर यूनियन में शामिल हो जाना चाहिए। हो सकता है कि यूनियन किसी कर्मचारी को निकाले नहीं और इस प्रकार उसे नौकरी से हटाने के लिए बाध्य न करे। हाँ, यदि उसके चंदे आदि का भुगतान न किया गया तो वह ऐसा कर सकती है। इसके अलावा टैफ्ट-हार्टले अधिनियम में यह व्यवस्था

भी की गई है कि यूनियन तब तक 'नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता' के करार पर मालिक से हस्ताक्षर करने को न कहे, जब तक कि उसके अधिकांश कर्मचारी इस तरह की व्यवस्था के लिए मत न दे दें और इस प्रकार के मतदान के बाद भी मालिक कानूनी तौर पर इसे मानने को बाध्य नहीं हैं। मज़दूरी जैसे मामलों और अन्य बातों पर समझौते के लिए बातचीत हो सकती है और सौदेबाजी हो सकती है।

संगठित श्रमिक नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता के करारों के लिए इन कानूनी आवश्यकताओं पर कोई गंभीर आपत्ति नहीं उठाता है लेकिन, वह बहुत ही जोरदार शब्दों में टैफ्ट-हार्टले अधिनियम की इस व्यवस्था पर आपत्ति करता है, जिसमें राज्य सरकारों को मालिकों और अधिकांश कर्मचारियों की इच्छा की परवाह किए बिना और यह देखे बिना कि उद्योग अंतर्राज्यीय या स्थानीय व्यापार कर रहा है, अपनी सीमाओं के अन्दर नौकरी प्राप्त करने के बाद 'यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता' के सभी करारों पर रोक लगाने का अधिकार दिया गया है। इन मामलों में टैफ्ट-हार्टले अधिनियम की वह व्यवस्था अद्वितीय है जिसमें यह इजाज़त दी गई है कि राज्यों के कानून अन्त:राज्यीय व्यापार के क्षेत्र में संघीय कानूनों को खत्म कर सकते हैं और यह अमरीकी जीवन के सार्वजनिक और निजी, सभी पहलुओं में मान्य बुनियादी सिद्धान्त—'बहुमत का शासन' को बेकार बना देता है।

अभी तक १६ राज्यों ने ऐसे कानून बना दिए हैं जिनमें नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता सम्बन्धी करारों पर रोक लगा दी गई है। ये राज्य बिना किसी अपवाद के ऐसे राज्य हैं जहाँ राज्य विधान सभाओं में देहाती गैर-औद्योगिक काउन्टियों का प्रभुत्व है। इन तथाकथित 'काम करने के अधिकार' संबंधी कानूनों में इस प्रसार लिखा गया है :

"किसी भी व्यक्ति के किसी भी श्रम-संगठन के सदस्य होने या न होने के कारण उस व्यक्ति को न तो नौकरी से वंचित रखा जा सकता है और न ही मालिकों को उसे काम पर लगाने के अधिकार से वंचित रखा जा सकता है।"

इन कानूनों के प्रस्तावकों का खयाल था कि व्यक्ति के काम करने के अहस्तांतरणीय अधिकार की रक्षा करना सरकार का कर्त्तव्य है। इस अधिकार को मूलत: उतना ही महत्त्वपूर्ण समझा जाता है जितना उसके काम छोड़ने के अधिकार को। यदि अधिकांश कर्मचारी सौदाबाजी करने के लिए अपना कोई एजेंट तय करते हैं तो भी उन्हें इस बात का कोई नैतिक अधिकार नहीं है और न होना चाहिए कि वे उन थोड़े से लोगों की ओर से कार्रवाई करे जो अलग-अलग सौदाबाजी करना चाहते हैं। इनका कहना है कि नौकरी प्राप्त करने और उस पर बने रहने के लिए मजदूरों को यूनियन में शामिल होने को तथा उन्हें चन्दा देने को बाध्य करना स्वतन्त्रता की भावना के विपरीत है और यह एक किस्म का बंधन है, क्योंकि यह व्यक्ति के अपनी मर्जी की परिस्थितियों में काम करने के अधिकार का उल्लंघन करता है।

यूनियनों का कहना है कि काम करने के अहस्तांतरणीय अधिकार के विचार को इस प्रकार लागू करना वास्तव में गलत है। अहस्तांतरणीय अधिकार वह है कि जिसे छीना न जा सके और नौकरी प्राप्त करने के बाद 'यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता' सम्बन्धी करारों पर प्रतिबन्ध लगाने का विरोध करने वाला कोई भी व्यक्ति इस हद तक नहीं जाता कि जो लोग काम चाहते हैं उन्हें ही काम की गारंटी दी जाय या जो व्यक्ति काम पर बना रहना चाहता है, उसे उससे बर्खास्त न किया जाय। इन सबसे ऊपर यूनियनों की यह दलील है कि ऐसे लोगों को, जो यूनियन के सदस्य नहीं हैं, वह मजदूरी और अन्य लाभ दिए जाने की, जिनके लिए यूनियन के सदस्यों ने संघर्ष किया है और खर्चा किया है, तुलना उन नागरिकों को ऐसे कर के कारण मिलने वाली सेवाओं से प्राप्त लाभ से की जा सकती है जिनका वे विरोध करते हैं। यूनियनें यह दलील देती हैं कि जिस यूनियन की स्थापना के लिए अधिकांश सदस्य वोट देते हैं उसका सदस्य न बनने के लिए व्यक्ति को, जो कानूनी संरक्षण दिया गया है, वह तभी वैध हो सकता है जब कानून में यह व्यवस्था की गई हो कि सिर्फ यूनियन के सदस्यों को ही यूनियन से प्राप्त मजदूरी और सामूहिक सौदेबाजी से प्राप्त अन्य लाभ मिलेंगे।

यूनियनों के लिये अनुचित श्रम प्रथायें

श्रम संगठनों के लिए अनुचित श्रम प्रथाओं की सूची में मालिक को क्लोज़्ड शाप यानी नौकरी के लिए 'यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता' पर लगे प्रतिबन्ध को तोड़ने या गैर-यूनियन सदस्यों के विरुद्ध भेदभाव करने के लिए उकसाने की अनुचित प्रथा के अतिरिक्त ६ और बातों को शामिल किया गया है। निम्न प्रथाएँ अब किसी भी श्रम संगठन या उसके एजेंट के लिए अवैध हैं :

(१) कर्मचारी को यूनियन में शामिल न होने के अपने अधिकारों पर चलने से रोकना या उसे ऐसा करने के लिए बाध्य करना।

(२) सामूहिक सौदाबाजी के उद्देश्य से मालिक को मालिकों के संगठन (एसोसिएशन) की मार्फत निपटने को कहना।

(३) ईमानदारी के साथ सौदाबाजी करने से इंकार करना, जिसमें किसी भी समझौते को खत्म करने या उसमें प्रस्तावित संशोधन करने से पहले ६० दिन का नोटिस देने का निर्देश शामिल है। इस दौरान कोई हड़ताल नहीं हो सकती और मामलों पर विचार करने के लिए समय-समय पर मालिकों के साथ मिलकर बैठकें करनी होती हैं।

(४) हड़ताल या बायकाट करना, जिसमें (क) मालिक या अपने आप को काम देने वाले व्यक्ति को यूनियन में शामिल होनें के लिए बाध्य होना पड़े। (ख) कोई मालिक अन्य उत्पादक की चीजों का इस्तेमाल करना, बेचना या उन्हें एक जगह से दूसरी जगह ले जाना बन्द कर दे या किसी दूसरे व्यक्ति के साथ व्यापार करना बंद कर दे। (ग) मालिक को ऐसे श्रम संगठन के साथ सौदाबाजी करने को कहे जिसे

श्रम बोर्ड द्वारा प्रमाणित न किया गया हो। (घ) मालिक को, किसी ऐसी यूनियन के साथ सौदाबाजी करने को कहे जब कि दूसरी यूनियन को प्रमाणित कर दिया गया हो, (ङ) मालिक को किसी एक की अपेक्षा किसी दूसरी विशेष यूनियन या धंधे को ही काम देने को बाध्य करे जब तक मालिक बोर्ड के सर्टिफिकेट के अनुसार आचरण करने का दोषी न हो।

(५) नौकरी प्राप्त करने के बाद 'यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता' संबंधी करारों के अन्तर्गत काम करने वाले लोगों को ऐसी दीक्षा-फीस देने को कहे जिसे श्रम-बोर्ड 'अत्यधिक या भेदभावपूर्ण' समझता हो।

(६) मालिक से किसी कर्मचारी को ऐसी सेवा के लिए, जो उसने न की हो, या जिसे न किया जाना हो, मंजूरी दिलाना या दिलाने की कोशिश करना।

अदालती आदेश

टैफ्ट-हार्टले अधिनियम में नेशनल रिलेशन्स बोर्ड को अधिनियम में दी गई अनुचित श्रम-प्रथाओं के बारे में संघीय न्यायालयों से रोक लगवाने के आदेश जारी करने की इजाजत देकर निश्चित रूप से सन् १९३२ के कानून की अदालती-आदेश विरोधी कुछ व्यवस्थाओं को खत्म कर दिया गया है। इसके अतिरिक्त यह सहायक हड़ताल या बायकाट करने के बारे में, जिसका उद्देश्य मालिक को अप्रमाणित यूनियन को या ऐसी यूनियन को जो प्रमाणित यूनियन से अलग हो, मान्यता देने के लिए बाध्य करना हो या जिसका उद्देश्य मालिक या स्वयं काम करने वाले व्यक्ति को श्रमिकों या मालिकों के संगठन में शामिल होने के लिए बाध्य करना हो, बोर्ड को अदालती-आदेश प्राप्त करने का अधिकार प्रदान करता है।

यद्यपि टैफ्ट-हार्टले अधिनियम की अदालती आदेश सम्बन्धी व्यवस्थाएँ सन् १९३२ के कानून की बहुत-सी मुख्य-मुख्य बातों को उलट देती हैं तथापि सन् १९४७ का कानून अदालतों पर कुछ नियम लागू कर देता है जो सन् १९२० से सन् १९२९ के श्रम विवादों पर अदालती आदेश प्राप्त करने के अच्छे दिनों में लागू नहीं थे। जब बोर्ड अदालती आदेश के लिए अर्जी देता है तो अदालतों को यह अधिकार होता है कि वे प्रतिबन्ध लगाने के अस्थायी आदेश जारी करें और ऐसा वे सम्बन्धित व्यक्तियों को नोटिस जारी करके और उन्हें वकीलों की सहायता से अपना पक्ष रखने का और गवाह पेश करने का मौका देकर कर सकती हैं। लेकिन यदि अर्जी में यह आरोप लगाया गया हो कि अदालती आदेश न जारी किये जाने पर अवश्य ही ऐसी क्षति उठानी पड़ेगी, जिसकी पूर्ति नहीं हो सकेगी तो तुरन्त ही पाँच दिन की रोक लगाने का आदेश जारी किया जा सकता है।

एक प्रकार की परिस्थिति में यानी जब यूनियन या यूनियन का अधिकारी यह माँग कर रहा हो कि मालिक धारा ३०२ को तोड़कर अदायगी करें तो मालिक सीधे अदालत में जा सकता है। इस धारा में यूनियन के प्रतिनिधियों द्वारा मालिकों के साथ ज़बरदस्ती करने पर रोक लगा दी गई है तथा मालिकों द्वारा यूनियन के चन्दे

की रकम मज़दूरी से काटकर यूनियन को देने की प्रथा को बन्द कर दिया गया है। हाँ, यदि कोई मज़दूर ऐसा करने के लिए कहे तो दूसरी बात है।

सन् १९५९ का लेबर-मैनेजमेंट रिपोर्टिंग और डिसक्लोज़र अधिनियम

यद्यपि लेबर-मैनेजमेंट रिपोर्टिंग एण्ड डिसक्लोज़र अधिनियम (लैंड्रम-ग्रिफ़िन अधिनियम) का प्रथम उद्देश्य श्रम-आन्दोलन के अन्दर से बेईमानी और अलोकतंत्रीय आचरण को खत्म करना है, तथापि इसमें टैफ्ट-हार्टले अधिनियम में किए गए संशोधन भी शामिल हैं, जिनका यूनियन का धरना देने सम्बन्धी या सहायक बायकाट करने की कार्रवाइयों पर असर पड़ता है।

धरनों की वैधता

श्रम विवाद के समय काम करने के स्थान (कारखाने) के दरवाज़े पर एक या अधिक व्यक्तियों की उपस्थिति को धरना कहते हैं। इसका उद्देश्य (१) जनता और कर्मचारियों को यह बताना होता है कि हड़ताल चल रही है या मालिक यूनियन की 'अनुचित' सूची में आ गया है। (२) मज़दूरों या कर्मचारियों को हड़ताल या बायकाट में शामिल होने के लिए या उसे जारी रखने के लिए राजी करना। (३) लोगों को काम पर जाने से रोकना। सहायक धरना (Secondary picketing) उसे कहते हैं, जिसमें उस मालिक के यहाँ धरना दिया जाता है, जिसका श्रम विवाद से सीधा सम्बन्ध तो नहीं होता लेकिन उस मालिक के साथ स्वामित्व का या व्यापार का सम्बन्ध होता है जिस के साथ यूनियन का झगड़ा होता है।

धरना देने का अधिकार संविधान में दिये गए स्वतंत्र विचार व्यक्त करने तथा एक स्थान पर एकत्र होने के अधिकार से मिलता है। यदि वह सिर्फ़ इसी अधिकार पर आधारित होता तो सभी प्रकार का शांतिपूर्ण धरना वैध होता, लेकिन धरने में निहित भाव के कारण निश्चित रूप से दूसरों के व्यक्तिगत और संपत्ति सम्बन्धी अधिकारों का हनन होता है और अदालतों से अक्सर सभी सम्बन्धित पक्षों, जिनमें आम जनता भी शामिल होती है, के सापेक्ष अधिकारों को तोलने और यह फैसला देने को कहा जाता है कि क्या किसी विशेष स्थिति में धरना देने पर पाबन्दी या प्रतिबन्ध लगा देना चाहिए या नहीं। विभिन्न अदालतों के फ़ैसले हमेशा ही एक जैसे नहीं होते। यह बात सच है कि श्रम सम्बन्धी गतिविधियों के किसी अन्य क्षेत्र में शायद ही व्यवहार और कानूनी राय में इतनी भिन्नता है जितनी कि धरना देने बारे में है। टैफ्ट-हार्टले अधिनियम पास होने के कुछ समय पूर्व तक सर्वोच्च न्यायालय के फैसलों में यह बताया गया था कि सभी शांतिपूर्ण धरने स्वतंत्र विचार प्रकट करने के अधिकार की वैध अभिव्यक्ति हैं और विवाद सही है या गलत, इसका धरनों द्वारा मज़दूरों के अपनी शिकायतों का प्रचार करने के अधिकार पर कोई असर नहीं पड़ता, हालाँकि सरकार को निर्दोष तीसरे पक्षों की रक्षा करने का अधिकार है।

टैफ्ट-हार्टले अधिनियम में धरना देने का उल्लेख सिर्फ़ एक ही संदर्भ में आया है। यह उल्लेख कर्मचारियों के अन्य किसी मालिक के कर्मचारियों को जिन्होंने प्रमाणित यूनियन द्वारा अधिकृत हड़ताल कर रखी हो, धरना-रेखा (Picket line) को पार करने से इनकार करने के सम्बन्ध में किया गया है लेकिन १९४७ का कानून अपनी उन व्यवस्थाओं द्वारा, जिनमें सहायक बायकाटों को अवैध घोषित कर दिया गया है, तथा जिनमें कार्यक्षेत्र के सम्बन्ध में और विरोधी यूनियनों के विवादों के सम्बन्ध में या नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता के करार के लिए की गई हड़तालों के सम्बन्ध में 'रोक लगाने या बलपूर्वक रोक लगाने' पर प्रतिबन्ध लगा दिया गया है, शांतिपूर्वक धरना देने के अधिकार को सीमित कर देता है।

सन् १९५९ का कानून इससे भी आगे बढ़ गया। इसमें यह व्यवस्था की गई है कि मान्यता प्राप्त करने के लिए जो धरना दिया जायगा वह ३० दिन से अधिक तक नहीं होना चाहिए। और इस अवधि में नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड को यह तय करने के लिए कि क्या अधिकांश कर्मचारी यह चाहते हैं कि यूनियन उनका प्रतिनिधित्व करे, चुनाव करना चाहिए। पहली बार कानून में जनता को जानकारी देने के उद्देश्य से किए गए धरना को, जिसके लिए कानूनन इजाजत मिली हुई है, मजदूरों को प्रभावित करने वाले धरने से, जिस पर उसमें रोक लगाई गई है, अलग कर दिया गया है। मान्यता प्राप्त करने के लिए धरना देने पर जो पाबन्दी लगाई गई है उसके सम्बन्ध में कानून में निश्चित रूप से यह इजाजत दी गई है कि जनता को (उपभोक्ताओं को मिलाकर) यह बताने के उद्देश्य से कि मालिक ने श्रम संगठन के सदस्यों को अपने यहाँ काम पर नहीं लगाया है और न ही उसने किसी श्रम संगठन के साथ करार ही किया है, धरना दिया जा सकता है या अन्य प्रचार किया जा सकता है।

सहायक बायकाट

सन् १९५९ के कानून ने टैफ्ट-हार्टले अधिनियम के समान ही यूनियनों पर लोगों को सहायक हड़तालों या बायकाटों में शामिल होने के लिए प्रेरित करने, उन पर दबाव डालने या उन्हें उकसाने पर रोक लगा दी गई है। गैर-यूनियन कारखानों में या ऐसे कारखानों में जहाँ यूनियन की मालिक से लड़ाई है, तैयार की गई चीजों के सम्बन्ध में १९५९ के कानून के अनुसार यूनियनों पर यह रोक लगा दी गई है कि वे ऐसा कोई समझौता नहीं कर सकती हैं जिसके अनुसार एक मालिक किसी दूसरे मालिक की चीजों को न बरतने, उनकी बिक्री न करने या उन्हें एक स्थान से दूसरे स्थान को न ले जाने का वायदा करता है या किसी अन्य मालिक के साथ व्यापार करना बन्द कर देता है। लेकिन कानून में विशेष रूप से यह कह दिया गया है कि ये प्रतिबन्ध न तो निर्माण-स्थल पर काम के ठेके के सम्बन्ध में निर्माण उद्योग में किए गए समझौतों और न ही कपड़ा सिलाई का काम करने वाले लोगों के यहाँ

सामान तैयार करने वाले लोगों या उनके अहाते में काम करने वाले सब-कन्ट्रेक्टरों पर लागू होते हैं। इन दो अपवादों का, मिसाल के लिए, निर्माण योजना में धरना देने के विरुद्ध लगाई गई पाबन्दियों पर कोई असर नहीं पड़ता क्योंकि सामान्य ठेकेदार गैर-यूनियन सामग्री काम में लाता है। इनका रिटेल स्टोर पर, जो गैर-यूनियन वाले कारखानों में तैयार किए गए कपड़ों को बेचता है, धरना देने पर भी कोई असर नहीं पड़ता।

सदस्यों के अधिकार और यूनियन के चुनाव

सन् १९५९ के कानून के अधिकांश भाग में यूनियन के अन्दरूनी प्रशासन का और श्रम-सचिव को वित्तीय तथा अन्य मामलों के बारे में रिपोर्ट देने की आवश्यकताओं का जिक्र किया गया है। इन नियमों का बुनियादी उद्देश्य मजदूर यूनियनों के लोकतन्त्री और ईमानदार प्रशासन को प्रोत्साहन देना है। ऐसा यह मानकर किया जाता है कि यदि यूनियन की कार्रवाइयों को सार्वजनिक रूप से प्रकट कर दिया जाय तो वह अपने में ही खुद-ब-खुद सुधार करने का एक तरीका बन जाता है। इसके अतिरिक्त 'टाइटिल १' में जिसे श्रम संगठनों के सदस्यों के अधिकारों का विधेयक कहा जाता है, न सिर्फ उन बुनियादी अधिकारों की सूची दी गई है जिनके बारे में कांग्रेस का यह विश्वास था कि वे यूनियन के सदस्यों को मिलना चाहिए, बल्कि इसमें यूनियन के अधिकारियों के विरुद्ध जब भी यह विश्वास करने का कारण मिले, कि वे विश्वासघात करते रहे हैं, मुकदमा चलाने का भी अधिकार दिया गया है।

कानून में यह व्यवस्था भी कर दी गई है कि प्रत्येक यूनियन सदस्य को अधिकारियों के चुनाव में दूसरों के साथ समान अधिकार प्राप्त होगा, उन्हें यूनियन के युक्तियुक्त नियमों के अन्तर्गत अपनी राय व्यक्त करने की स्वतन्त्रता होगी, चन्दा तथा अन्य देय रकमों में प्रस्तावित वृद्धि के सम्बन्ध में आवाज उठाने का हक होगा, 'पूर्ण और निष्पक्ष' सुनवाई के बिना जुर्माना किए जाने या निष्कासित किए जाने के विरुद्ध संरक्षण मिलेगा, और एक कर्मचारी के रूप में उसके दर्जे पर असर डालने वाले सौदाबाजी के समझौते के विवरण की पूरी जानकारी दी जायेगी।

राष्ट्रीय यूनियनों द्वारा कम-से-कम पांच साल में एक बार और स्थानीय यूनियनों द्वारा तीन साल में एक बार और संयुक्त बोर्डों द्वारा चार साल में एक बार यूनियन अधिकारियों का चुनाव किया जाना चाहिए। जो व्यक्ति प्रबन्ध सम्बन्धी काम करते हैं, उन सभी को अधिकारी कहा जाता है। इनमें सम्मेलनों में भाग लेने वाले प्रतिनिधि और बोर्डों के सदस्य भी शामिल होते हैं। राष्ट्रीय यूनियनों के अधिकारी सदस्यों के गुप्त मतदान द्वारा या सम्मेलनों में प्रतिनिधियों द्वारा चुने जाते हैं। स्थानीय यूनियनों के अधिकारी सदस्यों के गुप्त मतदान द्वारा सीधे चुने जाने चाहिएँ। किसी व्यक्ति की उम्मीदवारी का प्रचार करने के लिए कोई चंदे की रकम या मालिक द्वारा दी गई रकम खर्च करने की जरूरत नहीं होती। कोई भी साम्यवादी या कुछ निश्चित अपराधों के लिए सजा-प्राप्त व्यक्ति तब तक अधिकारी नहीं बन सकता जब तक कि उसे दल की सदस्यता छोड़े या सजा काटे पांच साल न हो गए हों।

श्रम सचिव को रिपोर्ट पेश करना

प्रत्येक श्रम-संगठन को श्रम सचिव के पास यूनियन के संविधान और उपनियमों की एक प्रति भेजनी होती है। इसमें सदस्यता के लिए योग्यताएँ और पाबन्दियाँ, सदस्यों से ली जाने वाली रकमें—चन्दा और समय-समय पर उगाही जाने वाली अन्य विशेष रकमें, कोष से धन खर्च करने के लिए अधिकार देने की तथा लेखा-परीक्षा की प्रक्रिया, अधिकारियों का निर्वाचन और विश्वास भंग करने पर उनके निष्कासन, तथा सामूहिक सौदाबाजी समझौतों के लिए अधिकार देने की व उनकी शर्तों की पुष्टि करने की प्रक्रियाएँ दी हुई होती हैं।

वार्षिक वित्तीय रिपोर्टें पेश की जानी चाहिएँ, जिनमें निम्न बातें बताई जानी चाहिएँ: यूनियन की देनदारियों और लेनदारियों का विवरण; प्राप्त की गई रकमें और वे कहाँ से प्राप्त हुईं इसका विवरण; १०,००० डालर से अधिक वेतन पाने वाले यूनियन के कर्मचारी और अधिकारी का वेतन तथा उन्हें अन्य दी जाने वाली रकमें; २५० डालर से अधिक के ऋण, जो किसी अफ़सर या सदस्य को दिए जाते हैं; फर्मों को दिए गए सभी ऋण और उन्हें देने का उद्देश्य।

ट्रस्टी शिप

राष्ट्रीय यूनियनों के संविधान में आमतौर पर यह इजाजत दे दी गई है कि वे यूनियन के नियमों का उल्लंघन करने वाली स्थानीय यूनियन को या उन स्थानीय यूनियनों को जिनके अधिकारी बेईमान हों या दुराचारी हों, अपने हाथ में ले सकती है। 'अपने हाथ में लेने' का अर्थ होता है—स्थानीय सदस्यों द्वारा निर्वाचित अधिकारियों की जगह राष्ट्रीय यूनियन द्वारा चुने गए अधिकारियों की नियुक्ति और स्थानीय यूनियनों की वित्तीय तथा समस्त अन्य कार्रवाइयों पर नियंत्रण। ट्रस्टी-शिप दर्जा अस्थायी समझा जाता है और यह तब तक चलता है जब तक सम्बन्धित मामलों को सुधार नहीं दिया जाता। लेकिन ऐसे अवसर भी आए हैं जब राष्ट्रीय यूनियन के अधिकारियों ने अपना अधिकार बनाए रखने के लिए लम्बे अर्से तक ट्रस्टी शिप कायम रखी है।

सन् १९५९ के श्रम कानून के अन्तर्गत राष्ट्रीय यूनियन निम्न कारणों से ही ट्रस्टीशिप लागू कर सकती है: भ्रष्टाचार को और गलत वित्तीय तरीकों को ठीक करना; सामूहिक सौदाबाजी के समझौतों का परिपालन; और लोकतंत्रीय प्रक्रियाएँ पुनः लागू करना। किसी भी सम्मेलन में ट्रस्टी शिप के अन्तर्गत आने वाले संगठन के प्रतिनिधियों के वोट गिनना तब अवैध होता है जब कि प्रतिनिधि सदस्यों द्वारा गुप्त मतदान से निर्वाचित नहीं होते। इसी तरह आधीनस्थ यूनियन के कोष को बड़े संगठन को हस्तान्तरित करना भी अवैध है। हाँ, सामान्य प्रति व्यक्ति कर अवश्य दिए जा सकते हैं। श्रम सचिव को हर छः महीने में ट्रस्टीशिप के अन्तर्गत आने वाले सभी संगठनों के बारे में रिपोर्ट भेजनी होती है, जिसमें यह भी बताना होता है कि ट्रस्टीशिप क्यों लागू की गई।

मालिकों की रिपोर्ट

सन् १९३६ में संघीय सरकार ने एक कानून पास किया, जिसे १९३८ में संशोधन करके और मज़बूत बना दिया गया। इसके अनुसार किसी भी ऐसे व्यक्ति के लिए किसी ऐसे व्यक्ति को जिसे कर्मचारियों के शांतिपूर्ण धरना देने या कर्मचारियों के अपने को संगठित करने या सामूहिक सौदेबाजी करने के अधिकार में रुकावट डालने या उनमें धमकी देकर या बलपूर्वक हस्तक्षेप करने के लिए नौकरी पर रखा गया हो या नौकरी पर रखने का इरादा हो, अन्त:राज्यीय व्यापार या विदेश व्यापार में लाना, गम्भीर अपराध होगा। ऐसा समझा जाता था कि इन कानूनों से जासूसों तथा हड़ताल तोड़ने वाले लोगों के उपयोग को और मालिकों के अन्य ऐसे कामों को खत्म कर दिया जा सकता है जिनसे मजदूरों को यूनियन का सदस्य बनाने में रुकावट होती है।

सीनेट कमेटी की सुनवाई के समय, जिसके बाद ही सन् १९५९ का रिपोर्टिंग और डिसक्लोजर ऐक्ट पास हुआ था, यह पता चला कि पहिले के कानूनों के बावजूद कुछ मालिक यूनियन के सदस्यों को काम देने से बचने के लिए यूनियन एजेंटों को घूंस दे रहे थे, अपने लिए लाभकारी शर्तें प्राप्त करने के लिए यूनियन एजेंटों को वेतन दे रहे थे और अपने कर्मचारियों में यूनियन की प्रवृत्ति खत्म करने के लिए बाहर के एजेंटों को रुपया देकर काम पर लगा रहे थे। जासूस संस्थाओं की मार्फत जासूस लगाने के बजाय, जैसा सन् १९२० से १९२९ के दौरान किया जाता था, मालिक अब इन्हीं लोगों को रुपया देकर काम पर लगाते थे जो अपने को 'औद्योगिक सम्पर्क सलाहकार' कहा करते थे।

सन् १९५९ का कानून इस बात को गैर-कानूनी बना देता है और मालिकों से इस बारे में रिपोर्ट देने को कहता है कि वे श्रम सचिव को प्रतिवर्ष यह बताएँ कि उन्होंने कर्मचारियों के सौदाबाजी करने और प्रतिनिधित्व करने के अधिकारों में दखल देने और उन्हें अपने अधिकारों का प्रयोग न करने देने के लिए, राज़ी करने के लिए, अपने खुद के कर्मचारियों, यूनियन के अधिकारियों और श्रम सम्पर्क सलाहकारों को कितनी रकम दी है तथा साथ ही वे यह भी बताएँ कि उन्होंने किसी कर्मचारी के बारे में जानकारी प्राप्त करने या किसी श्रम विवाद के संबंध में यूनियन की गतिविधियों की जानकारी प्राप्त करने के लिए कितनी रकम दी है।

संघीय बनाम राज्यीय अधिकार-क्षेत्र

यद्यपि संघीय सरकार मालिक-मजदूर सम्बन्धों के विभिन्न पहलुओं को अपने अधिकार-क्षेत्र में ले आई है तथापि अभी राज्यों और स्थानीय सरकारों के हाथ में बहुत कुछ रह गया है और ये राज्य सरकारें श्रम विवादों के सम्बन्ध में जिस तरह से अपने अधिकारों का प्रयोग करती हैं, उनमें बड़ी भिन्नता होती है। राज्यों के कानून न सिर्फ़ अलग-अलग ही होते हैं बल्कि एक ही दिन में विभिन्न

निचली अदालतें एक जैसी परिस्थितियों तथा कानूनी मुद्दों पर अनेक अलग-अलग रायें दे सकती हैं। यद्यपि अन्तिम फैसला अमरीका के सर्वोच्च न्यायालय को करना होता है तथापि बहुत कम मामले वहाँ तक पहुँच पाते हैं और इसका परिणाम यह होता है कि अनेक मालिक-मज़दूर विवादों में राज्यों के कानून और निचली अदालतों के फैसले ही मान्य होते हैं।

श्रम-मामलों में संघीय हस्तक्षेप के लिए संविधानिक आधार तब बनता है जब कि मालिक-मज़दूर विवादों का अन्त:राज्यीय व्यापार पर वास्तविक या प्रभावकारी असर पड़ता हो। श्रम सम्बन्धी सभी संघीय कानूनों में आरंभ में ही 'व्यापार की अबाध गति पर असर डालने वाले' या 'अन्त:राज्यीय व्यापार या अन्तराष्ट्रीय व्यापार की चीजों का उत्पादन करने वाले' उद्योगों जैसे शब्द-समूह शामिल होते हैं। सर्वोच्च न्यायालय ने अन्तर्राज्यीय व्यापार में निम्न बातों को शामिल किया है: संयंत्र निर्माण जिसके उत्पादन का कुछ हिस्सा दूसरे राज्यों से प्राप्त किया जाता है या दूसरे राज्यों को बेचा जाता है; फुटकर व्यापार करने वाले संस्थान जो राज्यों की सीमाओं से बाहर बिक्री करते हैं; खनन उद्योग, और सार्वजनिक उपयोग वाले उद्योग जो अन्तर्राज्यीय उद्योगों को सेवाएँ प्रदान करते हैं। इस व्यापक व्याख्या के साथ भी लाखों मज़दूर ऐसे उद्योगों में काम कर रहे हैं, जिन्हें हर प्रकार से स्थानीय उद्योग कहा जाता है और ये संघीय श्रम कानून के कार्य-क्षेत्र के बाहर रहते हैं।

राज्य सरकारें श्रम गतिविधियों पर अपना दावा इस आधार पर जताती हैं कि राज्य को शान्ति और व्यवस्था कायम करने का अधिकार है और साथ ही उन्हें किसी भी ऐसे विषय में कानून बनाने का संविधानिक अधिकार है जिन्हें संघीय सरकार ने स्पष्ट रूप से अपने अधिकार-क्षेत्र में नहीं बताया है। सर्वोच्च न्यायालय ने मज़दूरों की गतिविधियों के, जिनका सार्वजनिक सुरक्षा और सार्वजनिक रास्तों के उपयोग पर, जैसे धरना तथा अन्य श्रमिक प्रदर्शन, सीधा असर पड़ता है, नियमन करने वाले राज्यों के अधिकार को अपने फैसले में स्वीकार किया है। लेकिन सर्वोच्च न्यायालय ने यह फैसला भी दिया है कि राज्य का कोई भी आदेश जो संघीय कानून द्वारा यूनियन या कर्मचारियों को दिये गये अधिकारों से वंचित करता है, अस्वीकार कर दिया जायगा।

वर्तमान संघीय कानूनों में संघ सरकार के कार्यक्षेत्र को बढ़ाने और उसे सीमित करने के सम्बन्ध में विभिन्न सिद्धान्त दिये गये हैं। टैफ्ट-हार्टले और रिपोर्टिंग एण्ड डिसक्लोज़र अधिनियम, दोनों में, राष्ट्रीय समझौता सेवा और नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड (राष्ट्रीय श्रम संपर्क बोर्ड) को अन्तर्राज्यीय व्यापार पर कम असर डालने वाले विवादों में हस्तक्षेप करने को हतोत्साहित किया गया है। दूसरी ओर राज्यों को निश्चित रूप से नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता सम्बन्धी करारों को, यहाँ तक कि अन्तर्राज्यीय व्यापार करने वाले कारखानों में भी, अवैध घोषित करने का अधिकार दे दिया गया है।

भाग ४

यूनियनें और मालिक

अध्याय ८

सामूहिक सौदेबाजी

मजदूर यूनियनों का मुख्य उद्देश्य मालिकों के साथ उन शर्तों और स्थितियों के बारे में बातचीत करके समझौता करना होता है जिनके अन्तर्गत वे अपने सदस्यों को नौकरी पर रखना चाहती हैं। मालिक-यूनियन समझौते इसी बातचीत का परिणाम होते हैं। दोनों पक्षों द्वारा हस्ताक्षरित समझौतों से पता चलता है कि उद्योग में नागरिक अधिकारों को लागू कर दिया गया है और मैनेजरों के व्यक्तिगत तथा एक-पक्षी प्रशासन के स्थान पर नियम और काम की शर्तें लागू कर दी गई हैं, जिनके निर्माण में सभी संबंधित पक्षों को अपनी बात कहने का मौका दिया गया।

मालिक और यूनियन द्वारा किया गया समझौता, अन्य समझौतों के समान ही समझौतों के अन्तर्गत आने वाले लोगों के विभिन्न अधिकारों, कर्तव्यों और रियायतों की अभिव्यक्ति होती है। मजदूर या कर्मचारी के लिए करार करने वाली यूनियन होती है, जिसे अधिकांश कर्मचारी अपना प्रतिनिधित्व करने के लिए चुनते हैं। यद्यपि किसी भी कानून में यह व्यवस्था नहीं है कि मालिक और मजदूर किन्हीं विशेष शर्तों आदि पर समझौता करें ही करें, तथापि एक बार उनके समझौता कर लेने पर यूनियन मालिक से यह अपेक्षा कर सकती है कि शर्तें एक लिखित समझौते में शामिल कर ली जायें। नेशनल लेबर मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट इसे अनुचित प्रथा मानता है कि कर्मचारी संस्था के प्रमाणित होने के बाद मालिक या यूनियन सामूहिक सौदाबाजी करने से इंकार कर दें। इसमें मजदूरी, काम के घंटे तथा नौकरी की अन्य शर्तें और स्थितियों के बारे में उपयुक्त समयों पर मिलकर बैठने और ईमानदारी के साथ बातचीत करने या किसी समझौते के लिए या उसके अन्तर्गत किसी विषय पर समझौता करने के लिए तथा दोनों पक्षों में से किसी एक के अनुरोध करने पर समझौते को शामिल करने के लिए एक लिखित करार पर अमल करने के पारस्परिक दायित्व को सौदेबाजी करना बताया गया है। इस प्रकार के समझौतों पर अन्य करारों की तरह ही अदालत से अमल कराया जा सकता है।

समझौते करने का ढंग, उनके अन्तर्गत शामिल किये जाने वाले विषय और उनमें शामिल किये गये मामले अलग-अलग उद्योगों में तथा एक ही उद्योग में अलग-अलग होते हैं क्योंकि सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया और उसके परिणाम निश्चित रूप से बहुत-सी बातों से प्रभावित होते हैं जैसेः—आम आर्थिक हालत, किसी विशेष मालिक की स्थिति, यूनियन और सामूहिक सौदेबाली के प्रति उसका दृष्टिकोण, यूनियन की शक्ति, और उसके प्रतिनिधियों की योग्यता, उसके सदस्यों की इच्छा तथा निश्चय।

समझौते में क्या-क्या विशेष शर्तें शामिल की गई हैं, इसकी परवाह किये बिना, सभी मालिक-मजदूर समझौतों में दो मुख्य बातें शामिल होती हैं। काम की हालत के बारे में ठोस व्यवस्थाएँ और यूनियन का दर्जा तथा समझौतों की शर्तों को लागू करने तथा उनकी व्यवस्था करने के संबंध में विवादों को हल करने की प्रक्रिया के नियम। ये नियम बहुत महत्त्व रखते हैं क्योंकि कोई भी नियम दिन प्रतिदिन के काम की हालत को नजर में नहीं रख सकते हैं या पहिले से बता सकते हैं कि विभिन्न परिस्थितियों में लागू किये जाने पर उनके भिन्न-भिन्न अर्थ क्या होंगे। इसके अतिरिक्त व्यवसाय एक तेज़ी से बदलती हुई प्रक्रिया है। इस कारण, ऐसी परिस्थितियाँ उत्पन्न हो जाती हैं, जिनकी समझौते पर हस्ताक्षर करते समय कल्पना भी नहीं की जा सकती।

सौदेबाजी करने की यूनिट

सौदेबाजी करने की यूनिट का एक ही उद्योग में या क्षेत्र में मजदूरी और काम की शर्तों के मानकीकरण की मात्रा पर सीधा प्रभाव पड़ता है। सामूहिक सौदेबाजी अलग-अलग मालिक और स्थानीय यूनियनों के बीच होती है या फिर समस्त उद्योग या उसके बड़े भाग के बारे में मालिकों की एसोसियेशनों की मार्फत होती है। इससे बहुत हद तक यह निश्चित होता है कि नौकरी की शर्तें एक समान हैं या नहीं या उनमें असमानता है। मानकीकृत मजदूरी की दर (या लगान से संबंध रखने वाले अन्य मामले) वही होती है जो उद्योग का आर्थिक दृष्टि से सबसे कम सफल मालिक दे सकता है। समस्त उद्योग में मजदूरी की एक ही दर लागू हो या उसमें मालिक की मजदूरी देने की क्षमता के आधार पर कुछ फेर बदल हो, इन दोनों के लाभ और नुकसान दोनों ही होते हैं।

सौदाबाजी करने वाली यूनिट के प्रति रवैया

टैफ्ट-हार्टले अधिनियम बनने के पहिले जो बहस छिड़ी थी, उसके प्रारम्भिक दौर में कांग्रेस के बहुत सदस्यों ने समस्त उद्योग के लिए सौदाबाजी करने पर एकदम प्रतिबन्ध लगाने की बात की थी। बाद में, जब कांग्रेस के इन सदस्यों को यह पता चला कि बहुत से मालिक समस्त उद्योग या कम-से-कम एक क्षेत्र के लिए सौदाबाजी करना पसंद करते हैं, तो समस्त उद्योग के लिए सौदाबाजी करने पर

प्रतिबंध लगाने का मामला रद्द कर दिया गया। टैफ्ट-हार्टले अधिनियम में, अंत में जिस रूप में वह पास किया गया, यूनियन के लिए यह अनुचित प्रथा बताई गई है कि वह सामूहिक सौदेबाजी करने के लिये या शिकायतें ठीक कराने के लिये मालिक पर अपने (मालिक के) प्रतिनिधियों के चुनाव में किसी प्रकार जोर ज़बरदस्ती करे। वास्तव में इससे यूनियन पर यह रोक लगा दी गई है कि वह किसी मालिक को यदि वह अलग सौदाबाजी करना चाहे तो उसे मालिकों की एसोसियेशन के मार्फत सौदाबाजी करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है। लेकिन, यदि मालिक चाहते हैं तो वे अनेक उद्योगों के मालिक को इस प्रकार सौदाबाजी करने से रोक नहीं सकते।

सौदाबाजी करने की यूनिट के बारे में किसी भा उद्योग की यूनियन और मालिकों की नीति समय-समय पर बदल सकती है। एक मालिक के साथ सौदेबाजी की जाय या उसका आधार अधिक व्यापक हो, इस बारे में यूनियन की नीति पर कई बातें प्रभाव डालती हैं, जो इस प्रकार हैं—यूनियन की शक्ति, मालिकों की संख्या और उद्योगों में केन्द्रीय नियन्त्रण की मात्रा, संस्थानों का आकार और उनकी निकटता तथा समृद्धि। यदि कुछ मालिक विशेष रूप से समृद्ध होते हैं तो यूनियन उनसे अलग-अलग सौदेबाजी कर सकती है और इनके साथ किये गये समझौतों को आवश्यकता पड़ने पर उद्योगों में अन्य स्थानों पर समझौते करने के लिए काम में लाया जा सकता है।

एक व्यापक आधार पर सामूहिक सौदाबाजी करने की मालिकों की इच्छा या अनिच्छा बहुत कुछ उनकी होड़ करने की स्थिति पर निर्भर करती है। यदि बिक्री की कीमत में मज़दूरी का खर्च महत्त्वपूर्ण है तो जो मालिक अपेक्षाकृत बढ़े हुए वेतन दे रहे हैं, वे समस्त प्रतियोगी बाजार को एक ही या एक जैसे समझौते के अंतर्गत लाना चाहते हैं,। दूसरी ओर, कुछ मालिक बाजार में दिये जाने वाले रेट से अधिक देना लाभकारी समझते हैं, जिससे अच्छे से अच्छे कर्मचारियों को आकर्षित किया जा सके और इस कारण वे मानकीकृत मज़दूरी को पसंद नहीं करते, भले ही वह उनके अपने रेट से अधिक न होती हो।

आमतौर से यूनियनें मालिकों से अधिक इस बात को पसंद करती हैं कि सौदेबाजी संपूर्ण उद्योग के आधार पर की जाय, और हाल में प्रवृत्ति भी इसी ओर रही है। यूनियनों का खयाल है कि उद्योग भर में मालिकों से अलग-अलग सौदाबाजी करने के बजाय संयुक्त कार्रवाई से आमतौर पर अधिक ऊँचा स्तर प्राप्त किया जा सकता है। दूसरी ओर कुछ मालिक सिद्धान्त रूप से और व्यवहार में उद्योग भर में सौदाबाजी के विरुद्ध हैं। उनके लिए यह कारखानों पर अलग नियंत्रण रखने और कंपनियों की अपनी-अपनी विशेषताओं से, जो प्रतिस्पर्धा को बढ़ावा देती हैं, एक कदम और दूर है। इन मालिकों में से बहुतों ने सिर्फ इस कारण, कि वे अपनी प्रतिस्पर्धी फ़र्मों से अधिक समृद्धिशाली हैं, और अधिक मज़दूरी दे सकती हैं,

किसी भी फ़र्म द्वारा बाज़ार में मिलने वाली आम मज़दूरी से अधिक मज़दूरी देने का विरोध किया है।

मालिकों से अलग-अलग सौदाबाजी

हाल में अधिक बड़े पैमाने पर सौदाबाजी करने की प्रवृत्ति के बावजूद इस समय जो समझौते लागू हैं, उनमें से अधिकांश अलग-अलग कम्पनियों और स्थानीय यूनियन या यूनियनों के नाम पर किए गए हैं। यदि एक कारखाने के सभी कर्मचारी एक ही स्थानीय यूनियन के सदस्य होते हैं, तो एक ही समझौता होता है लेकिन, यदि धंधों या कारबार के अनुसार कर्मचारी अलग-अलग यूनियनों में संगठित होते हैं तो प्रत्येक यूनियन मालिक के साथ अलग-अलग समझौतों पर हस्ताक्षर कर सकती है या मिलकर समझौते की बात कर सकती है और समझौते पर हस्ताक्षर कर सकती है। धंधा-यूनियनों द्वारा संयुक्त सौदेबाजी करने से अलग-अलग धंधों की सौदाबाजी की शक्ति मजबूत हो सकती है और मालिक के दृष्टिकोण से अनेक यूनियनों के साथ, जिनमें से प्रत्येक उसके मजदूरों के एक हिस्से का ही प्रतिनिधित्व करती है, लम्बे समय तक समझौते की बातचीत करने की आवश्यकता खत्म हो जाती है।

बड़े-बड़े निगमों के सम्बन्ध में, जिनमें कई कारखाने शामिल होते हैं, विभिन्न स्थानीय यूनियनें निगम के केन्द्रीय कार्यालय के साथ संयुक्त रूप से हस्ताक्षर कर सकती हैं। इस प्रकार, एक समझौता बहुत दूर-दूर के इलाकों में फैले कारखानों पर लागू हो जाता है। जब भी अलग-अलग स्थानीय यूनियनें अलग-अलग कारखानों के मैनेजमेंटों के साथ समझौता-वार्ता चलाती हैं, तो निगम के सभी कारखानों के लिए विभिन्न समझौतों का सार एक जैसा ही हो सकता है। बहुत से कारखाने वाले निगमों के समझौतों में यूनियन का नेशनल आफ़िस बातचीत में प्रमुख हिस्सा ले सकता है। आमतौर पर सम्पूर्ण निगम के लिए जो समझौते होते हैं, वे सम्बन्धित पक्षों में एक सम्पर्क स्थापित कर देते हैं, मजदूरी के आम स्तर तथा आगे समझौता वार्ता के लिए मशीनरी और प्रक्रिया तय कर देते हैं। इसके बाद बहुत से विषयों पर जिनमें धंधों की मजदूरी की दर भी शामिल है, विभिन्न कारखानों के मैनेजमेंटों और स्थानीय यूनियनों के बीच स्थानीय तौर पर बातचीत होती है।

उद्योग-व्यापी सौदाबाजी

देश में उद्योग-व्यापी सौदाबाजी की सिर्फ कुछ मिसालें मिलती हैं हालाँकि इससे मिलती-जुलती बात कई उद्योगों में दिखाई पड़ती है। सबसे उल्लेखनीय मिसाल इस्पात निर्माण में मिलती है और यह द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान की विकसित परिस्थितियों का परिणाम है। नेशनल वार लेबर बोर्ड को जो विवाद पेश किए गए, वे आमतौर पर एकदम उद्योग-व्यापी आधार पर या उद्योग के महत्त्वपूर्ण हिस्सों के लिए तय किए गए तथा इसमें यह बात निहित होती थी कि बाकी कम्पनियाँ भी फैसलों को स्वीकार कर लेंगी। वेब-स्टेबिलाइज़ेशन प्रोग्राम (मज़दूरी स्तरीकरण

कार्यक्रम) की समाप्ति पर मालिकों के साथ अलग-अलग बातचीत करना पुनः आरंभ हो गया, लेकिन यह बात हमेशा समझी जाती रही कि पहली कम्पनी से जो शर्तें व सुविधाएं प्राप्त की गई हैं, वे बाकी सभी को पूरी करनी होंगी। सन् १९५९ में यूनियन वाली बड़ी-बड़ी कम्पनियों ने यह फैसला करने के बाद, कि प्रारम्भिक कार्रवाई में भाग लेना उन सब के लिए अच्छा होगा, स्टील वर्कर्स यूनियन के साथ समझौते करने के लिए उद्योग-व्यापी समिति की स्थापना की।

एनथ्रासाइट खनन (Anthracite Mining) उद्योग में सभी खानों के लिए एक ही समझौते पर हस्ताक्षर किए गए और हाल के वर्षों में उद्योगव्यापी समझौते जैसी चीज जलनशील कोयला खानों में पाई गई है जहाँ कि अलग-अलग समझौते एक ही दिन खत्म होते हैं। सबसे अधिक महत्त्वपूर्ण उत्पादन क्षेत्रों के लिए शर्तें तय हो जाने पर अन्य जिलों में भी लगभग इसी प्रकार की शर्तों के साथ समझौते करने की बातचीत होती है, लेकिन मजदूरी की दर स्थानीय परिस्थितियों के अनुसार अलग होती है।

रेल रोड यातायात प्रणाली में सौदाबाजी करने वाली परम्परागत यूनिट रेल रोड कम्पनी या प्रणाली है जिसमें प्रत्येक धंधा (ट्रेमैन, इंजीनियर आदि) अलग-अलग प्रणाली के साथ समझौता वार्ता करता है और रख-रखाव का काम करने वाले कर्मचारी प्रत्येक प्रणाली के साथ संयुक्त समझौते करते हैं। यद्यपि समझौतों पर प्रत्येक रेल रोड प्रणाली हस्ताक्षर करती है तथापि हाल के वर्षों में मजदूरी, छुट्टी भत्ता और आम कार्य संचालन के नियमों से सम्बन्धित बड़े-बड़े प्रश्नों पर राष्ट्रीय स्तर पर समझौता वार्ता करने की प्रथा चल पड़ी है।

एयर लाइन उद्योग में भी सौदेबाजी सिंगल-कैरियर बेसिस पर होती है हालाँकि १९५८ में एयर लाइन कम्पनियाँ पारस्परिक सहायता समझौते में शामिल हो गई थीं जिसके अनुसार वे हड़ताल वाली कम्पनी को हड़ताल के कारण उसका काम दूसरों के पास चले जाने के फलस्वरूप होने वाली विशुद्ध आय तक मुआवजा देने को राजी हो गई थीं। इस 'हड़ताल बीमा' योजना का असर एक मालिक को दूसरे के मुकाबले खड़े करने की यूनियन की क्षमता को तब तक कम से कम रखना है जब तक कि समस्त उद्योग में उनकी शर्तें लागू न हो जायँ।

एक समय तो बनियाइन-मोजा उद्योग तथा ऊनी और वर्संटेड उद्योग में भी उद्योगव्यापी सौदाबाजी होती थी, लेकिन, १९५४ में होज़री वर्कर्स यूनियन को दक्षिण की गैर-यूनियन मिलों की होड़ के कारण बाध्य होकर यूनियन वाले सभी कारखानों के लिए एक ही समझौते की लंबे अर्से से चली आ रही व्यवस्था को त्याग देना पड़ा। इसी प्रकार ऊनी और वर्संटेड उद्योग में सन् १९५७ में उद्योग-व्यापी सौदाबाजी खत्म कर दी गई। इसका कारण 'व्यापार में कमी और वस्तु-विविधता' था, जिससे चालू कम्पनियों में होड़ लग गई।

भौगोलिक क्षेत्रों के लिए सौदेबाजी

जब किसी क्षेत्र की अनेक कम्पनियाँ, जो एक ही उद्योग में काम करती हैं,

समझौतों पर हस्ताक्षर कर देती हैं, तब अक्सर उस क्षेत्र और उद्योग में यूनियन वाली फर्मों का प्रतिनिधित्व करने के लिए मालिकों के एसोसिएशन का निर्माण होता है। बड़े-बड़े केन्द्रों में कपड़ा-सिलाई उद्योग की विभिन्न शाखाओं में सामूहिक सौदेबाजी के सम्बन्धों के कारण ऐसा हुआ है। इस उद्योग में जब मालिकों का एसोसिएशन अपने सदस्यों की ओर से समझौता करता है तब आमतौर पर समझौतों में यह बताया जाता है कि शर्तें एसोसिएशन के सभी सदस्यों पर लागू होती हैं। एसोसिएशन से इस्तीफा देने, मुअत्तिल होने या निष्कासित होने से आमतौर पर कोई मालिक समझौते पर अमल करने के दायित्व से छुटकारा नहीं पाता।

पुरुषों और महिलाओं के कपड़े सिलने के उद्योग, पुरुषों के हैट तैयार करने के उद्योग या फर-उद्योगों में प्रत्येक केन्द्रीय क्षेत्र में, जो उत्पादक-केन्द्रों के रूप में महत्त्वपूर्ण स्थान रखते हैं, एक अत्यन्त विकसित औद्योगिक-संपर्क मशीनरी स्थापित है। ये यूनियनें और मालिकों की एसोसिएशनें रस्मी तौर पर समझौते पर अमल के लिए स्थायी निष्पक्ष प्रधानों से काम लेती हैं। इसके अतिरिक्त अक्सर संयुक्त व्यापार बोर्ड, स्टेबिलाइजेशन कमीशन (स्तरीकरण आयोग) तथा अन्य इसी प्रकार की यूनियन-मैनेजमेंट संस्थाएँ स्थापित होती हैं जो समय-समय पर उत्पन्न होने वाली विशेष समस्याओं से निपटती हैं। एक नगर में मालिक लोग अक्सर एक ही कपड़ा-सिलाई उद्योग में एक से अधिक एसोसिएशनों में संगठित होते हैं। इनमें भेद करने का आधार उत्पादित वस्तु का मूल्य और मालिकों का वर्गीकरण होता है जैसे जाबर, ठेकेदार और अन्दरूनी निर्माता।

लांग शोरिंग में अक्सर करार तटों के आधार पर किए जाते हैं। विभिन्न सामुद्रिक कर्मचारी यूनियनों में सौदाबाजी के लिए मिलकर काम करने के अनेक बार प्रयत्न किए गए लेकिन, यूनियनों के आपसी विरोध के कारण स्थायी आधार पर सहयोग की कोई कार्रवाई सम्भव न हो सकी। विभिन्न मुद्रण यूनियनों में एक जैसी सामूहिक सौदाबाजी की नीति को बढ़ावा देने तथा सदस्य यूनियनों से निपटने वाले मालिकों को संयुक्त यूनियन लेबिल जारी करने के उद्देश्य से बहुत से शहरों में एलाइड-प्रिंटिंग-ट्रेड्स कौंसिलों का निर्माण हुआ।

कागज़ का गूदा और कागज़-उद्योग यद्यपि अलग-अलग कम्पनियों के आधार पर काम कर रहा है तथापि वह प्रशान्त सागर के तट पर उत्तर-पश्चिम में पैसेफिक-कोस्ट एसोसिएशन आफ़ पल्प एण्ड पेपर-मैन्यूफ़ैक्चरर्स के नाम से मिलकर काम कर रहा है और यह कागज उद्योग में संगठित दो यूनियनों के साथ संयुक्त रूप से बात करता है। रद्दी उद्योग की संगठित शाखा में सौदेबाजी का प्रमुख तरीका उत्पादन-क्षेत्र में मालिकों की एसोसिएशन की मार्फत बातचीत करने का तरीका है। विभिन्न शहरों के बीच ट्रकें चलाने के लिए टीम्सटर्स यूनियन अक्सर मालिकों के उन ऐसोसिएशनों के साथ बातचीत करती है जिनका कार्यक्षेत्र कई राज्यों तक फैला होता है। इसमें से एक सबसे बड़ा मिडवैस्ट एग्रीमेंट है जिसके अन्तर्गत उत्तर-मध्य के १२ राज्यों में सड़क पर चलने वाले वाहनों की व्यवस्था आ जाती है।

अन्य बहुत से उद्योगों और व्यवसायों में, जो एक शहर के अन्दर अनेक छोटी-छोटी संस्थाओं के रूप में पाए जाते हैं, उस शहर के उद्योग-मालिकों के एसोसिएशन के साथ सामूहिक सौदेबाजी होती है। अनेक मामलों में ये एसोसिएशन औपचारिक संगठन होते हैं जिनके अधिकारियों को सभी सदस्यों को नौकरी की सम्मत शर्तों से बाँध देने का अधिकार प्राप्त होता है। अन्य मामलों में मालिक अनौपचारिक रूप से एक हो सकते हैं और ऐसा वे सिर्फ सौदाबाजी करने के लिए आमन्त्रित सम्मेलनों के लिए ही कर सकते हैं। कुछ मामलों में मालिकों के एसोसिएशन के निरन्तर न बने रहने से समझौता के लिए वास्तविक बातचीत करने में कोई अन्तर नहीं पड़ता है। लेकिन, इससे उसे लागू करने में काफी मुश्किलों का सामना करना पड़ता है। जिन उद्योगों में नगर-व्यापी संगठनों के साथ बातचीत करने का तरीका प्रमुख होता है वे हैं—शराब निर्माण, फुटकर व्यापार, रोटी तैयार करने का काम, मुद्रण और प्रकाशन, भोजनालय, स्थानीय ट्रक संचालन और नाई की दूकानें।

भवन—निर्माण कार्य

भवन-निर्माण उद्योग में अन्य किसी उद्योग के मुकाबले नगर-व्यापी संगठनों द्वारा अधिक सौदाबाजी होती है। भवन-निर्माण व्यवसाय सम्बन्धी लगभग आधे समझौते ठेकेदारों के स्थायी-एसोसिएशनों और अलग यूनियनों द्वारा किए जाते हैं। अक्सर यूनियन और एसोसिएशन के बीच हुए समझौतों के समाप्त होने के बाद गैर-संगठन वाले ठेकेदारों के साथ इन्हीं शर्तों पर समझौता करने को कहा जाता है। फर्क सिर्फ इतना होता है कि यूनियन और एसोसिएशन के बीच विवादों को हल करने के लिए स्थापित संयुक्त मशीनरी में आवश्यक संशोधन कर दिया जाता है। कुछ मामलों में एसोसिएशन के सदस्यों को रियायतें दी जाती हैं जैसे: इस बात की व्यवस्था करना कि उन्हें यूनियन के सदस्य-मजदूरों को प्राप्त करने में तरजीह मिलेगी।

कई भवन निर्माण समझौते इस काम के लिए नियुक्त संयुक्त समितियों की मार्फत अलग-अलग यूनियनों और ठेकेदारों के अस्थायी-एसोसिएशनों के बीच वार्ता द्वारा किए जाते हैं। ऐसी परिस्थितियों में स्वीकृति शर्तें या तो एक ही समझौते में जिस पर प्रत्येक मालिक हस्ताक्षर करता है या फिर एक जैसे अलग-अलग समझौतों में, जिन पर अलग-अलग मालिक हस्ताक्षर करते हैं, शामिल की जाती हैं। जहाँ कहीं मालिकों का कोई स्थायी या अस्थायी एसोसियेशन नहीं होता है, निर्माण उद्योग की अलग-अलग स्थानीय संस्थाएँ अक्सर कुछ प्रमुख ठेकेदारों की मूक स्वीकृति प्राप्त करने बाद एक ऐसा समझौता तैयार करती हैं, जिसे उस स्थान की यूनियन वाली प्रत्येक फ़र्म आप से आप स्वीकार कर लेती है। अक्सर ऐसा कोई नियमित समझौता नहीं होता है, जिसमें सभी शामिल की जाने वाली व्यवस्थाएँ शामिल होती हैं। इसके बजाय मालिक या तो किसी ज्ञापन पर हस्ताक्षर करते हैं या फिर मौखिक रूप से एक निश्चित मजदूरी देने और यूनियन के नियमों का पालन करने की स्वीकृति प्रदान करते हैं।

'स्टैंडर्ड समझौते' और यूनियन 'लेबिल'।

ऐसोसिएशनों द्वारा सौदेबाजी न किये जाने पर यूनियनें अक्सर अलग-अलग मालिकों के साथ लगभग एक समान समझौते करके उद्योग-व्यापी या बाजार-व्यापी आधार पर मज़दूरी और काम की शर्तों का मानकीकरण प्राप्त कर लेती हैं। सामान्यत: जिन मालिकों के साथ इस प्रकार के समझौते किये जाते हैं, वे किसी एक बड़े शहर में एक ही उद्योग या व्यवसाय के होते हैं। यह बात न सिर्फ फुटकर या सेवा उद्योगों के ही बारे में सच है, बल्कि कुछ केन्द्रों में उन निर्माताओं के बारे में भी सच है जिनकी चीजें अंत:राज्य बाजारों में आती जाती हैं।

राष्ट्रीय यूनियन के दफ्तर द्वारा स्थानीय समझौतों पर नियन्त्रण रखने से—जैसे, समझौतों पर स्वीकृति प्राप्त करना या स्टैंडर्ड समझौते या यूनियन लेबिल या 'शाप कार्ड' समझौते जारी करना—कभी-कभी कुछ हद तक एकरूपता स्थापित की जाती है। आमतौर पर प्रशिक्षणार्थियों, पंच निर्णय और सदस्यता के दर्जे से सम्बन्धित व्यवस्थाओं को मानकीकृत कर दिया जाता है और उनको उद्योग भर में लागू कर दिया जाता है। इन व्यवस्थाओं को मज़दूरी की दर, काम के घंटे, और काम की स्थितियों से सम्बन्धित व्यवस्थाओं की अपेक्षा कहीं अधिक लागू कर दिया जाता है।

स्थानीय समझौतों को स्वीकृति प्रदान करने के सम्बन्ध में सामान्य प्रथा यह है कि यूनियन के संविधान में ऐसी व्यवस्था की जाती है कि जब तक नेशनल यूनियन अपनी स्वीकृति प्रदान नहीं करेगी तब तक यह नहीं समझा जायगा कि उनकी अंतिम रूप से पुष्टि हो गई है। मानकीकरण की दिशा में प्रोत्साहन देने के लिए कुछ यूनियनें अपनी स्थानीय यूनियनों को समझौतों के छापे हुए फ़ार्म देती हैं जिन पर स्थानीय मालिकों से बात-चीत करनी होती है। इन 'फार्मों' या 'स्टेंडर्ड' समझौतों में वे न्यूनतम आवश्यकताएँ दी जाती हैं जिन्हें सम्मेलन की कार्रवाई (अक्सर संविधान में या उपनियमों में) द्वारा स्वीकृति प्रदान की जाती है। इसमें खाली स्थान होते हैं जिनमें स्थानीय तौर पर बातचीत द्वारा तय की गई मज़दूरी की दर, काम के घंटे और काम की स्थितियाँ लिखी जा सकती हैं।

इसी प्रकार राष्ट्रीय-यूनियनें अक्सर स्टैंडर्ड यूनियन लेबिल समझौते भी जारी करती हैं जिनमें मालिकों द्वारा लेबिल का प्रयोग करने के लिए न्यूनतम शर्तें दी जाती हैं। स्थानीय मज़दूरी की दर और काम की स्थितियों के बारे में पूरक-समझौते किए जाते हैं। चूँकि यूनियन लेबिल के उपयोग का मामला पूर्ण रूप से नेशनल यूनियन के नियंत्रण में है, लेबिल सम्बन्धी समझौतों पर हस्ताक्षर करने वाले मालिकों के लिए कुछ हद तक एकरूपता प्राप्त की जा सकती है।

कुछ खुदरा और सेवा व्यवसायों में स्थानीय यूनियनें अक्सर यूनियन-शाप कार्ड के प्रयोग द्वारा नगर भर में एक जैसा स्टैंडर्ड कायम कर देती हैं। शाप कार्ड प्राप्त करने के लिए मालिक राष्ट्रीय यूनियन के न्यूनतम स्टैंडर्डों पर काम करने को राज़ी

हो जाता है। इसके अलावा वह मजदूरी की दर, काम के घंटे और काम के नियमों के बारे में स्थानीय यूनियन की बातें भी मानने को तैयार हो जाते हैं। काम की स्थानीय परिस्थितियों में परिवर्तन करने के प्रश्न पर स्थानीय यूनियनों और मालिकों के संयुक्त सम्मेलनों में समझौते के लिए बातचीत होती है। मालिकों का कोई एसोसियेशन न होने की स्थिति में स्थानीय यूनियन सदस्यों के मत लेकर कोई परिवर्तन करा सकती है और मालिकों को उसके बारे में सिर्फ सलाह दे सकती है। ऐसी परिस्थिति में जो मालिक नये नियमों को नहीं मानते, उनके यहाँ से 'शापकार्ड' और यूनियन के कर्मचारियों को हटाया जा सकता है।

सौदेबाजी की प्रक्रिया

अक्सर मालिकों और यूनियनों के बीच प्रतिवर्ष समझौता वार्ता चलती है हालांकि समझौतों में हमेशा ही यह नहीं दिया होता है कि ये सिर्फ एक साल के लिए ही लागू रहेंगे। बहुत से समझौते अनिश्चित-काल के लिए होते हैं, लेकिन उन पर किसी भी पक्ष द्वारा नोटिस दिए जाने पर फिर से बातचीत चल सकती है। कुछ समझौते, जिनमें बहुत से विशाल उत्पादन वाले उद्योगों के समझौते शामिल होते हैं, दो या इससे अधिक वर्षों के लिए होते हैं, लेकिन इनमें परिवर्तन करने की सुविधा नहीं होती। लम्बी अवधि के समझौते करने से मालिक-कर्मचारी संबंधों में अधिक स्थायित्व आ सकता है। लेकिन यदि इसी बीच भीषण आर्थिक उथल-पुथल हो जाय तो मालिक या कर्मचारी करार का पालन करने में कठिनाई महसूस कर सकते हैं। कीमतें घटने बढ़ने या रहन-सहन का स्तर घटने-बढ़ने से, कुछ समय पूर्व स्वीकृत मजदूरी की दरों के कारण जिनमें घट-बढ़ सम्भव नहीं होती, अनेक हड़तालें और तालाबन्दियाँ हुई हैं। समझौते की अवधि का खयाल किए बिना, अधिकांश समझौतों में यह व्यवस्था होती है कि जो पक्ष समझौते में परिवर्तन कराना चाहे, या उसे खत्म कराना चाहे, उसे समझौता खत्म होने की तारीख से ३० या ६० दिन पूर्व दूसरे पक्ष को इसकी सूचना देनी होती है, जिससे कि करार के अन्तर्गत स्थापित सम्बन्धों में कोई दखल दिए बिना नई शर्तों के बारे में समझौता किया जा सके। सन् १९४७ के लेबर-मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट में यह व्यवस्था की गई है कि दोनों में से जो पक्ष वर्तमान समझौते में परिवर्तन कराना चाहे या उसे खत्म करना चाहे, उसे ६० दिन का नोटिस देना होगा और इस अवधि में दोनों पक्षों को नया समझौता करने के उद्देश्य से मिलना होगा। जैसा कि बाद में बताया गया है, मालिक और यूनियन के प्रतिनिधियों के इन सम्मेलनों की मार्फत हल न होने वाले मामले के निपटारे के लिए कानून में कुछ व्यवस्थाएँ हैं।

यूनियन की प्रक्रिया

समझौते करने में किसी यूनियन का प्रभाव कितना है, यह उसकी सौदाबाजी करने वाली समितियों के गठन और अनुभव पर काफी निर्भर करता है। आमतौर पर यूनियन की ओर से समझौते की बातचीत स्थानीय यूनियन या संयुक्त बोर्ड या

ज़िला परिषद् के अधिकारी करते हैं हालाँकि समझौता वार्ता प्रारम्भ करने के पूर्व या उसके दौरान राष्ट्रीय यूनियन के प्रतिनिधियों से सलाह ली जा सकती है या वे सीधे सौदाबाजी में हिस्सा ले सकते हैं, विशेषकर, बड़े मालिकों के साथ बातचीत में। राष्ट्रीय यूनियन के इन प्रतिनिधियों की क्षेत्रीय या उद्योग-व्यापी समझौता वार्ता में और कई संयंत्रों के बारे में समझौता करने के लिए किसी बड़े निगम के साथ सौदा-बाजी करने में, बड़ी जिम्मेदारी होती है।

नया समझौता करने या पुराने समझौते की अवधि बढ़ाने की बातचीत चलाने के लिए यूनियन अपने सबसे तगड़े नेताओं का चुनाव करती है। सामान्यत: ये नेता अध्यक्ष या अन्य निर्वाचित अधिकारी होते हैं, हालाँकि समझौता वार्ता समिति में यूनियन के अन्य प्रतिनिधि भी शामिल किए जा सकते हैं या फिर एक विशेष समिति चुनी जा सकती है। यदि यूनियन किसी बिज़िनेस-एजेंट को काम पर लगाती है तो वह आमतौर पर समिति का सदस्य होता है और समझौता वार्ता में प्रारम्भिक पार्ट अदा कर सकता है।

जब सौदाबाजी मालिकों के किसी एसोसिएशन या अनेक संयंत्र वाले निगम के साथ होती है तो सामान्यत: प्रत्येक स्थानीय यूनियन उन शर्तों को, जिन्हें वह सम-झौते में शामिल करना चाहती है, सभी स्थानीय यूनियनों के प्रतिनिधियों के एक संयुक्त सम्मेलन में भेज देती है। ये प्रतिनिधि राष्ट्रीय यूनियन के अधिकारियों के साथ सलाह करके यह तय करते हैं कि माँगों का वास्तविक रूप क्या होना चाहिए। ये एक समझौता-वार्ता समिति का भी चुनाव कर सकते हैं। फिर मालिकों के साथ किया गया कोई समझौता संतुष्टि के लिए स्थानीय यूनियनों को पेश कर दिया जाता है।

यूनियन के सदस्य कई तरीकों से समझौता वार्ता पर नियन्त्रण रख सकते हैं। एक यह है कि समझौता वार्ता समिति के सदस्य उन अधिकारियों द्वारा चुने जाते हैं या नियुक्त किए जाते हैं जो खुद सदस्यों द्वारा चुने जाते हैं, दूसरे मालिक से जो माँगें करनी होती हैं, वे अक्सर समझौता वार्ता आरम्भ होने के पूर्व ही सदस्यों की स्वीकृति के लिए पेश की जाती हैं। तीसरे, मालिकों के साथ अस्थायी तौर पर जो समझौता होता है वह सदस्यों के समक्ष संपुष्टि के लिए रखा जाता है, और इसी समय समझौता वार्ता समिति के सदस्यों को सौदाबाजी के नतीजों की आलोचनाओं से बचाव करना पड़ता है तथा यह समझाना पड़ता है कि किसी मुद्दे पर उन्हें अपनी माँग से नीचे क्यों हटना पड़ा। सन् १९५९ के रिपोर्टिंग और डिसक्लोज़र ऐक्ट के अनुसार सभी यूनियनों को, चाहे वे स्थानीय हों या राष्ट्रीय, उन सभी सदस्यों को समझौते की प्रतियाँ देनी होती हैं, जो उनकी माँग करते हैं।

मालिक की प्रक्रिया

मालिकों की ओर से समझौता वार्ता करने की व्यवस्था बहुत कुछ कम्पनी के आकार-प्रकार पर और इस बात पर, कि मालिक किसी मालिक-एसोसिएशन का

सदस्य है या नहीं, निर्भर करती है। छोटा मालिक, जो किसी एसोसिएशन का सदस्य नहीं होता, आमतौर पर सीधे यूनियन के प्रतिनिधियों के साथ सौदेबाजी करता है। इसमें वह अपने वकील की सहायता और सलाह ले सकता है। जहाँ कहीं भी एक उत्पादन क्षेत्र में अनेक छोटे-छोटे मालिक होते हैं, वहाँ जैसा कि पहले बताया गया है, मालिकों का एसोसिएशन अपने सदस्यों के लिए सौदाबाजी करने वाले एजेंट के रूप में काम कर सकता है। ऐसोसिएशन का सेक्रेटरी या एक्ज़ीक्यूटिव आफिस समझौता वार्ता कर सकता है। फिर सदस्य-मालिकों की एक समिति नियुक्त की जा सकती है। समझौते का मसिवदा तैयार हो जाने के बाद एसोसिएशन की ओर से एक्ज़ीक्यूटिव आफीसर या समझौता वार्ता समिति हस्ताक्षर कर सकती है या फिर सभी सदस्य-मालिक अपने-अपने हस्ताक्षर कर सकते हैं।

बड़ी-बड़ी कम्पनियों में समझौते की प्रक्रिया निगमित-ढाँचे पर निर्भर करती है। कुछ मामलों में कारखाने का मैनेजर अन्तिम शर्तों के बारे में बातचीत कर सकता है और अक्सर औद्योगिक सम्पर्क निर्देशक इस काम में सहायता दे सकता है। दूसरे मामलों में जब समझौता ब्राँच मैनेजर करता है तब वह उस समय तक अन्तिम रूप ग्रहण नहीं करता जब तक कि निगम का केन्द्रीय कार्यालय उसके लिए स्वीकृति प्रदान नहीं कर देता। अन्य स्थानों पर केन्द्रीय कार्यालय सीधे यूनियन के साथ एक ही समझौते के लिए बातचीत करता है, जो उसके सभी संयंत्रों पर लागू होता है या फिर अलग-अलग संयंत्रों के लिए अलग-अलग समझौतों के लिए बातचीत करता है। चूँकि बहुत-सी कम्पनियाँ अनेक प्रकार की चीजें तैयार करती हैं और चूँकि बहुत-से कर्मचारी धंधों के आधार पर संगठित हैं, एक ही निगम के लिए एक दर्जन या इससे अधिक यूनियनों के साथ प्रतिवर्ष या दो वर्ष में एक बार समझौता वार्ता चलाना असाधारण बात नहीं है।

बाह्य सहायता

यदि समझौते में शामिल की जाने वाली विशेष शर्तों के बारे में कोई विवाद उठ खड़ा होता है तो दोनों ही पक्ष संघीय या राज्यीय समझौता सर्विस (Conciliation) से सहायता ले सकते हैं। चूँकि समझौता कराने वाले व्यक्ति को, किसी को बाध्य करने का कानूनी अधिकार प्राप्त नहीं होता, इस कारण उसकी प्रभावशीलता उसके अपने पद की प्रतिष्ठा, तथ्यों की जानकारी होने के नाते उसकी सहायता देने की योग्यता, समझौता करने वाले के रूप में उसकी कार्यकुशलता तथा दोनों पक्षों की समझौता करने की इच्छा पर ही निर्भर करती है।

यदि समझौता कराने वाले की सिफारिशें एक या दूसरे पक्ष को मान्य नहीं होतीं तो वे इस प्रश्न को अन्तिम फैसले के लिए पंचों के सुपुर्द कर सकते हैं। दूसरी ओर, दोनों पक्ष अपनी-अपनी शर्तें मनवाने के लिए अपनी आर्थिक शक्ति का उपयोग करने का फैसला कर सकते हैं और हड़ताल या तालाबन्दी हो सकती है। इन परिस्थितियों में समझौतों की अन्तिम शर्तें अधिकतर इस बात पर निर्भर करेंगी कि कौन सा

पक्ष अधिक समय तक अपनी बात पर डटा रह सकता है, हालाँकि जनमत का दबाव भी एक महत्त्वपूर्ण स्थान रखता है, विशेषकर काम बन्द होने की स्थिति में, जिससे जनता को असुविधा होती है। हड़ताल या तालाबन्दी के बाद जो समझौते हुए हैं, उनसे हज़ार गुने समझौते काम को ठप्प किए बिना शान्ति के साथ बातचीत द्वारा सम्पन्न हो गये हैं।

सौदेबाज़ी के लिए वास्तविक अवलम्ब

ज्यों-ज्यों आर्थिक सम्बन्ध अधिक जटिल हो रहे हैं और सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रियाएँ अधिक विस्तृत हो रही हैं, त्यों-त्यों नौकरी की शर्तें और स्थितियाँ तय करने वाले वास्तविक आँकड़ों का उपयोग और आवश्यता बढ़ रही है। कुछ तथ्यों की जानकारी से और उन्हें स्वीकार कर लेने से मालिकों और मजदूरों के बीच संघर्ष के बहुत से क्षेत्र खत्म हो जाते हैं और बहुत से अन्य क्षेत्रों में संघर्ष कम हो जाता है। उपलब्ध आँकड़ों के अधिकतम उपयोग और अतिरिक्त तथ्यों की जानकारी के लिए पूर्ण मनोयोग से किए गये अनुसंधान से सौदेबाजी की परिपक्वता और युक्ति-युक्तिता का संकेत मिलता है।

लेकिन, तथ्यों की जानकारी कभी भी मालिक-मज़दूर के सभी मतभेदों को दूर नहीं कर सकती। उस सीमा के पार जहाँ उद्योग से संबंधित सभी पक्ष उसकी अधिकतम समृद्धि में दिलचस्पी रखते हैं, यह बुनियादी प्रश्न बना रहता है कि उद्योग की कुल आमदनी को किस प्रकार बाँटा जाय। इसी प्रकार मैनेजमेंट और मजदूर सिद्धान्त रूप से इस बात पर सहमत हो सकते हैं कि कार्यक्षमता के मानकों को कायम रखा जाय, लेकिन इस बारे में मतभेद बने रह सकते हैं कि कार्यक्षमता संबंधी कुछ तरीकों का अलग-अलग महत्त्व होता है।

समझौते की बातचीत करने वाले पक्षों को निश्चित रूप से विभिन्न किस्म के आँकड़ों और विवरणों पर निर्भर होना पड़ता है। जब कभी नये समझौते के बारे में बातचीत चलती है तो कम्पनी के वित्तीय रिकार्ड, उद्योग के सम्बन्ध में आर्थिक विवरण, अन्य स्थानों पर मिलने वाली मजदूरी और काम की स्थितियाँ, कीमतें और रहन-सहन का खर्च तथा अन्य सम्बन्धित बातों पर विचार किया जाता है। कुछ मामलों में मालिक की स्थिति अधिक अच्छी होती है क्योंकि उसके पास अपने दावे का समर्थन करने के लिए वास्तविक आँकड़े रहते हैं। यूनियन के लिए यह जान पाना कि कम्पनी की वित्तीय स्थिति कैसी है, असम्भव नहीं तो कठिन अवश्य होता है। दूसरी ओर जो यूनियन राष्ट्रीय आधार पर काम करती है, वह अपनी सभी स्थानीय यूनियनों से विवरण प्राप्त कर सकती है और इस प्रकार वह उद्योग के यूनियन वाले क्षेत्र में मिलने वाली मजदूरी तथा काम की स्थितियों के सम्बन्ध में जानकारी रख सकती है। सभी यूनियनों में अनुसंधान की सुविधाएँ नहीं होतीं, लेकिन जो यूनियनें यह काम करती हैं, उनकी संख्या बढ़ रही है और फ़िलहाल सामूहिक सौदाबाजी में सुविधा पहुँचाने की दृष्टि से किया जाने वाला अनुसंधान कार्य यूनियन और मालिक दोनों करते हैं।

अध्याय ९

मालिक-यूनियन करार

मालिक-यूनियन समझौता आधा दर्जन टाइप किए हुए पृष्ठों से लेकर पचास पृष्ठ की छपी हुई पुस्तिका का रूप ग्रहण कर सकता है यद्यपि इस प्रकार के समझौते अक्सर १५ से लेकर २० पृष्ठ तक के होते हैं। लम्बे समझौतों में विभिन्न धन्धों के लिए मजदूरी की सूची और काम के विस्तृत नियम दिए जाते हैं जबकि छोटे समझौतों में सिर्फ नीति सम्बन्धी वक्तव्य और आम व्यवस्थाएँ दी जाती हैं और इसके साथ ही यह भी दिया होता है कि कम्पनी की नियम पुस्तिका तथा यूनियन के संविधान व उपनियमों जैसी चीजों का पालन करना होगा।

यूनियन करारों में व्यवस्थाएँ

समझौते चाहे जितने लम्बे क्यों न हों, उन सब में लगभग ६ आम क्षेत्र शामिल किए जाते हैं: (१) यूनियन को किस प्रकार की मान्यता प्रदान की गई है। इसमें यूनियन को दी जाने वाली रकमें कर्मचारियों के वेतन से काट लेने की या इसके लिए अन्य कोई व्यवस्था करने की बात शामिल होती है। इसमें यह बताया जाता है कि यूनियन कम्पनी के काम के समय और उसके 'अहाते में' कौन-कौन सी कार्रवाइयाँ कर सकती है। (२) बुनियादी मजदूरी और काम के घंटे, जिनमें ओवर टाइम रेट, काम के मानक और आय पर प्रभाव डालने वाली अन्य बातें शामिल होती हैं। (३) नौकरी से बर्खास्तगी, पुनः नौकरी पर लगाने, तरक्कियाँ देने और तबादले करने के बारे में वरीयता सम्बन्धी नियम। (४) काम के नियम, जिसमें विश्राम का समय, स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए कदम, अनुशासन के नियम, और नौकरी से हटाने की प्रक्रिया शामिल है। (५) मालिक से प्राप्त होने वाले तथाकथित पूरक लाभ जैसे सवैतनिक लम्बी छुट्टियाँ तथा अन्य छुट्टियाँ, पेंशन और स्वास्थ्य बीमा तथा बर्खास्तगी के समय दिया जाने वाला वेतन। (६) करार की अवधि में उत्पन्न होने वाले विवादों के हल के लिए प्रक्रिया, तथा नये करार के लिए बातचीत आरम्भ करने की तारीख और प्रक्रियाएँ।

व्यवसाय के स्वरूप और यूनियन की शक्ति तथा इच्छा पर निर्भर करते हुए ठेकों में निम्न बातें भी शामिल हो सकती हैं जैसे सब-कंट्रैक्टिंग, संयंत्र हटाना, प्रशिक्षणार्थी-कार्यक्रम, दक्षता कार्यक्रम, टेक्नोलाजीकल परिवर्तनों संबंधी फैसलों में यूनियनों द्वारा हाथ बटाना, लाभ में भागीदारी तथा विकलांगों, पुराने तथा वृद्ध कर्मचारियों जैसे विशेष लोगों के सम्बन्ध में व्यवस्था करना।

यूनियन का दर्जा

किसी भी समझौते की एक सबसे पहली और सबसे महत्त्वपूर्ण बात वह होती है जो मालिक और यूनियन के बीच के बुनियादी सम्बन्धों की रूपरेखा तैयार करती है यानी यूनियन को कितनी मान्यता दी गई है, वर्तमान और नए काम में लगे कर्मचारियों का सदस्यता दर्जा क्या है, चन्दा इकट्ठा करना, बुलेटिन बोर्डों का यूनियन द्वारा उपयोग और अन्य सम्बन्धित मामले।

'गैर सदस्यों के लिए नौकरी नहीं' (Closed Shop) व्यवस्था के अन्तर्गत समझौते में आने वाले सभी कर्मचारी यूनियन के सदस्य होने चाहिएँ और इसके अलावा सभी नए कर्मचारी यूनियन के मार्फत ही नौकरी पर लिए जाना चाहिएँ या नौकरी प्राप्त करने के समय यूनियन के सदस्य होने चाहिएँ। दूसरे शब्दों में, मालिक नए कर्मचारी उन लोगों में से ले सकता है जो यूनियन के सदस्य हों। प्रिफ़ेंशियल हायरिंग क्लाज 'गैर सदस्यों के लिए नौकरी नहीं' व्यवस्था का एक संशोधित रूप है, जिसके अन्तर्गत मालिक को नए कर्मचारी रखने में यूनियन के सदस्यों को प्राथमिकता देनी होती है। यदि यूनियन के सदस्य न मिलें तो वह 'खुले बाजार' से कर्मचारी ले सकता है लेकिन नौकरी पर लिए जाने के बाद सभी नये कर्मचारियों को यूनियन का सदस्य बन जाना चाहिए। टैफ्ट-हार्टले अधिनियम के अन्तर्गत 'गैर सदस्यों के लिए नौकरी नहीं' (क्लोज़्ड शाप) करार अवैध घोषित कर दिए गए हैं। नौकरी प्राप्त होने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता (Union Shop Agreement) सम्बन्धी समझौतों के अनुसार सभी स्थायी कर्मचारियों को यूनियन का सदस्य बनना होता है लेकिन, नए कर्मचारी रखने पर मालिक का पूरा नियंत्रण होता है। यदि ये कर्मचारी यूनियन के सदस्य नहीं होते तो उन्हें यूनियन का सदस्य बनने से पूर्व अक्सर एक निश्चित प्रशिक्षण-काल पूरा करने को कहा जाता है। सदस्यता निर्वाह व्यवस्था (maintenance of membership) के अन्तर्गत यूनियन का सदस्य बनना ऐच्छिक है लेकिन, किसी कर्मचारी द्वारा एक बार यूनियन का सदस्य बन जाने के बाद, उसे समझौते की अवधि तक अपनी सदस्यता बनाए रखना जरूरी होता है। इस व्यवस्था का उद्देश्य यह है कि नए करार में शामिल सुविधाएँ प्राप्त करने के बाद वे अपनी सदस्यता छोड़ न दें। 'यूनियन शाप' करार टैफ्ट-हार्टले अधिनियम के अन्तर्गत उन संयंत्र में वैध होते हैं जहाँ यूनियन को नेशनल श्रम संपर्क बोर्ड (National Labour Relations Board) से प्रमाणपत्र प्राप्त हो जाता है और जहाँ मालिक इस प्रकार के करार पर हस्ताक्षर करने के लिए तैयार हो जाता है। लेकिन, कुछ राज्यों ने टैफ्ट-हार्टले अधिनियम की अनुमति सूचक धारा के अन्तर्गत 'गैर सदस्यों को नौकरी नहीं (closed shop) और नौकरी प्राप्त करने के बाद यूनियन की सदस्यता की अनिवार्यता सम्बन्धी (Union Shop) करारों पर प्रतिबन्ध लगा दिए हैं।

मालिक-यूनियन करारों के अन्तर्गत जो न्यूनतम व्यवस्था की गई है वह सिर्फ मान्यता प्रदान करने की व्यवस्था है और जब कभी अधिकांश कर्मचारियों ने यह

इच्छा प्रकट की, कि वे यूनियन को अपना प्रतिनिधि बनाना चाहते हैं तब कानूनन इसकी जरूरत होती है। इस व्यवस्था के अन्तर्गत यूनियन की सदस्यता ऐच्छिक है यद्यपि सौदेबाजी करने वाली यूनिट के सभी कर्मचारी समझौते की शर्तों से बँध जाते हैं। इस परिस्थिति में यूनियन के सदस्य गैर यूनियन वालों को 'फ्री राइटर' (यूनियन का सदस्य न होते हुए यूनियन द्वारा किए गए समझौते से फायदा उठाने वाला) कहकर अपमानित करते हैं क्योंकि वे संगठन को वित्तीय सहायता नहीं देते हैं जिसके कारण ही उनकी मजदूरी और काम की हालत में सुधार होता है। इस प्रकार की घटनाओं से बचने के लिए कुछ यूनियनों ने तथाकथित 'एजेंसी शाप' करार किए हैं जिनके अनुसार 'सामूहिक सौदाबाजी करने के एजेंट के रूप में यूनियन द्वारा की गई सेवाओं' के लिए गैर यूनियन सदस्यों को एक निश्चित नियमित फीस देनी होती है। इस प्रकार के करारों के अन्तर्गत, अनुरोध किए जाने पर यूनियन को गैर-यूनियन सदस्यों को पूर्ण सदस्य बनाने के लिए तैयार रहना पड़ता है। जब कभी एजेंसी-शाप समझौतों की वैधता का मामला उठाया गया तो न्यायालयों ने अलग-अलग फैसले दिए।

यूनियन के दर्जे या उसे प्राप्त मान्यता की मात्रा से बिल्कुल निकट का सम्बन्ध रखने वाला मामला है, सदस्यता के चन्दे आदि की रकमें किस तरह इकट्ठी की जायें। टैफ्ट-हार्टले अधिनियम समझौते में किसी भी ऐसी व्यवस्था को अवैध करार देता है जिसके अनुसार मालिक आप से आप यूनियन सदस्य के वेतन में से रकमें काट लेता है (तथाकथित आटोमैटिक चैक आफ़) लेकिन इसमें यह व्यवस्था है कि ये रकमें कर्मचारियों द्वारा लिखकर दिए गए अधिकार-पत्र के आधार पर काटी जा सकती हैं। कानून में बताया गया है कि इस प्रकार वेतन से यूनियन की रकमें काट लेने का अधिकार एक साल से अधिक समय तक के लिए या लागू होने वाले सामूहिक समझौते की समाप्ति की अवधि के बाद, इन दोनों में से जो भी पहले खत्म होती हो, वापस लिया जा सकने योग्य होगा। चूंकि कानून लागू कर दिया गया है इस कारण, कर्मचारियों द्वारा रकमें काटने का अधिकार देने की व्यवस्था लगभग सामान्य हो गई है। यदि यूनियन की रकमें काटने की इजाज़त न दी जाय तो समझौते में यूनियन अधिकारियों को ये रकमें इकट्ठा करने के लिए कारखाने तक जाने की इजाज़त देनी होगी या फिर यूनियन को वेतन मिलने के दिन कम्पनी के अहाते में एक अस्थायी दफ्तर खोलने का अधिकार देना होगा।

मज़दूरी सम्बन्धी व्यवस्थाएँ

मजदूर यूनियनों का मुख्य उद्देश्य निरन्तर अपने सदस्यों की मज़दूरी में वृद्धि कराना है। कभी खत्म न होने वाले इस काम को पूरा करने के लिए वे कोई निश्चित या मानवीकृत प्रक्रिया का इस्तेमाल नहीं करतीं। मालिकों के समान यूनियन के नेता भी व्यवहारवादी होते हैं और वे मज़दूरी के बारे में समझौता वार्ता करने के समय कोई भी दलील दे सकते हैं या किसी भी ऐसे तरीके से काम ले सकते हैं, जिसे वे

उचित समझते हैं और इनमें प्रत्येक एक साल बाद समझौता वार्ता में एक दूसरे की दलीलों का उपयोग कर सकते हैं। बढ़ती हुई कीमतों के समय, यूनियनें, बढ़ी हुई मज़दूरी के अपने दावे का आधार रहन सहन के खर्च में वृद्धि या मालिक की अधिक वेतन देने की क्षमता को बनाते हैं, जब कि मालिक यह दलील देते हैं कि मज़दूरों का वर्तमान उत्पादन इतना नहीं है कि मज़दूरी में वृद्धि की जाय और वृद्धि करने का जो सुझाव किया गया है उससे तो मूल्यों में ही और अधिक वृद्धि हो जायगी। मुद्रा ह्रास के समय मालिक मज़दूरी कम करने के लिए रहन-सहन के खर्च और मुनाफ़ों में कमी होने की दलील देंगे, जबकि यूनियनें क्रय शक्ति बढ़ाने और टैक्नालौजी के विकास तथा उत्पादकता की वृद्धि के साथ-साथ मजदूरी बढ़ाने की दलीलें देंगी।

अदक्ष कार्यों के लिए मज़दूरी में वृद्धि कराने के लिए यूनियन के नेता जोर देकर यह कहेंगे कि अदक्ष और दक्ष कार्यों पर जिस तरह मज़दूरी दी जाती है वह अनुचित है। एक बार न्यूनतम स्तर में वृद्धि हो जाने पर वे यह दलील दे सकते हैं कि दक्ष कार्यों के लिए मज़दूरी बढ़ा दी जाय जिससे कि पिछला अन्तर पुनः कायम किया जा सके। दक्ष और अदक्ष कार्य के लिए मज़दूरी के अन्तर के बारे में मालिकों का रवैया मुख्य रूप से श्रम बाजार की स्थितियों और दक्ष तथा अदक्ष कर्मचारियों में से किसी एक के अभाव से प्रभावित होता है। यूनियन के मज़दूरी संबंधी दाँव-पेंच इस तथ्य से और जटिल हो जाते हैं कि एक निश्चित मामले में किसी एक मुद्दे पर सभी कर्मचारी मालिक का विरोध न कर रहे हों; हाँ, सदस्यों के विविध समुदायों या धंधों के बीच मतभेद हो सकते हैं। यद्यपि ऐसे मतभेद, आमतौर पर मालिकों के साथ सौदाबाजी होने से पूर्व यूनियन के अन्दर (या जहाँ कहीं धंधा संगठन होते हैं, वहाँ विभिन्न यूनियनों में) सौहार्दपूर्ण ढंग से हल हो जाते हैं, तथापि, मज़दूरी की नीतियों के संबध में यूनियनों की आपस की लड़ाई से स्थायी दरार पड़ गई है जिसका एक उद्योग या संयंत्र के अन्दर वेतन के ढाँचे पर महत्त्वपूर्ण असर पड़ता है।

ज्यों-ज्यों उद्योग में यूनियन का असर होगा, मज़दूरी संबंधी ढाँचे में अधिकाधिक एकरूपता आती दिखाई देती है, क्योंकि यूनियनें यह अनुभव करती हैं कि लगभग एक जैसे कार्यों के लिए मज़दूरी में भारी अन्तर अधिक मज़दूरी के स्तर को बनाए रखने के लिये हमेशा एक खतरा है। दूसरे शब्दों में, सामूहिक सौदाबाजी में अनेक मालिकों की प्रतिस्पर्धा से उत्पन्न विशुद्ध आकस्मिक बातों और भिन्नताओं को दूर करने की प्रवृत्ति पाई जाती है। एकरूपता लाने का प्रयत्न करने में यूनियन का उद्देश्य और इच्छा यह नहीं होती है कि मालिकों के बीच होड़ खत्म हो जाय बल्कि उद्देश्य यह होता है कि यह होड़ कर्मचारियों की मज़दूरी के बारे में न होकर कुशल प्रबन्ध, बिक्री की नीतियों और टैक्नालौजिकल सुधार लागू करने के बारे में हो। करारों में मज़दूरी के सम्बन्ध में क्या-क्या विवरण शामिल किए जायें, इस बारे में बहुत अलग-अलग तरीके अपनाए जाते हैं। छोटे कारखानों या दुकानों के लिये

समझौतों में प्रत्येक धंधे की मज़दूरी की सूची दी जा सकती है। बड़े कारखानों के समझौतों में बड़े-बड़े कामों के लिए न्यूनतम और अधिकतम मज़दूरी निर्धारित की जा सकती है या फिर सिर्फ न्यूनतम सामान्य मज़दूरी की दर निर्धारित की जा सकती है और उसमें मज़दूरी की अन्य दरें तय करने के लिए विशेष व्यवस्था की जा सकती है। जहाँ कहीं भी मज़दूरी बढ़ाने लिए प्रोत्साहन योजनाएँ लागू होती हैं, वहाँ समझौतों में बुनियादी या गारंटी दरें निर्धारित की जा सकती हैं और वे परिस्थितियाँ निश्चित की जा सकती हैं जिनके अन्तर्गत उत्पादन के नये मानक और पीस-रेट तय किए जा सकते हैं।

मज़दूरी संबंधी अन्य व्यवस्थाएँ रात के काम के लिये और जोखिम वाले काम के लिये अलग-अलग दरों, 'काल बैक पे' (नौकरी छोड़कर जाने वाले कर्मचारियों को अधिक मज़दूरी देकर पुनः काम पर बुलाना); नियमित समय पर काम पर आने वाले ऐसे कर्मचारियों के लिए गारंटी वेतन, जिन्हें कोई काम नहीं मिलता, दूसरे काम पर तबादला होने पर वेतन, खराब काम करने के लिए या औज़ार का प्रयोग करने के लिए मज़दूरी में की गई कटौती आदि के संबंध में होती हैं। अनेक मालिक-यूनियन करारों में विशेषकर विशाल उत्पादन वाले उद्योगों में, यह व्यवस्था होती है कि जब भी एक निश्चित प्रतिशत के ऊपर रहन-सहन का खर्च बढ़े तो बुनियादी मज़दूरी के ढाँचे में आप-से-आप वृद्धि कर दी जाय। इन्हीं समझौतों में और अन्य समझौतों में 'वार्षिक सुधार की बात' शामिल हो सकती है—यानी कारखाने या उद्योग के उत्पादन में एक अनुमानित प्रतिशत की वृद्धि के आधार पर समय-समय पर मज़दूरी में वृद्धि करना। ये बाद की व्यवस्थाएँ अक्सर उन समझौतों पर ही लागू होती हैं जो दो या इससे अधिक वर्षों के लिए होते हैं, और ये प्रतिवर्ष होने वाली समझौता वार्ता का स्थान लेती हैं जिसके दौरान किसी तात्कालिक स्थिति पर विचार हो सकता है।

काम के घंटों सम्बन्धी व्यवस्था

किसी भी देश में मज़दूरों का रहन-सहन का स्तर क्या है और उसका औद्योगिक तथा राजनीतिक विकास कितना हुआ है इसका पता इस बात से चलाया जा सकता है कि उस देश के मज़दूरों की मज़दूरी का स्तर क्या है और वहाँ मज़दूरों को कितने घंटे काम करना पड़ता है। बिजली की मशीनों और विकसित टैक्नोलौजी के अभाव में विशाल जनसमूह को न सिर्फ़ बुनियादी ज़रूरत की चीजों पर ही निर्भर रहना पड़ता है बल्कि उन्हें अपने नींद से बाद का अधिकतर समय अपने जीवन-निर्वाह के लिए न्यूनतम चीज़ें जुटाने में ही लगा देना पड़ता है। प्रतियोगीय, पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में मज़दूर टैक्नोलौजी में हुए विकास के फलस्वरूप सुविधाओं और आराम में तभी अपना हिस्सा प्राप्त कर सकते हैं जबकि उन्हें कानून को प्रभावित करने के लिए आवश्यक राजनीतिक स्वतंत्रता और

मालिकों के साथ सौदाबाजी करने के लिए आवश्यक अपने संगठन बनाने की स्वतंत्रता प्राप्त होती है।

प्रतिदिन और प्रति सप्ताह काम के घंटों में कमी करने का आन्दोलन इस देश में और अन्य देशों में मज़दूर संगठनों के इतिहास का एक बड़ा आन्दोलन रहा है। १९वीं शताब्दी के आरम्भ में यह आन्दोलन १३ और १४ घंटे के काम को घटाकर ९ या १० घण्टे के लिए हुआ था। सप्ताह में ५४ घंटे के काम के लिए सफलता प्राप्त करने के बाद लगभग ५० वर्ष तक सप्ताह में ४८ घंटे के काम के लिए आन्दोलन चलता रहा। सन् १९३८ में फ़ेयर लेबर स्टेन्डर्ड्स ऐक्ट के पास होने के बाद ही सप्ताह में ४० घंटे काम की व्यवस्था हुई, हालांकि कई यूनियनों ने दिन में आठ घंटे काम करने की व्यवस्था पहले ही करा ली थी।

संघीय मानकों को अपना आधार मानकर यूनियनें और भी सुधार किए जाने की माँग लगातार करती रही हैं। लगभग सभी जगह उन्हें दिन में आठ घंटे से अधिक काम करने पर ओवर-टाइम की व्यवस्था हो गई है। साथ ही शनिवार और रविवार को काम करने के लिए प्रीमियर-रेट की व्यवस्था की गई है। अधिकांश यूनियन करारों में दूसरी और तीसरी पारी के काम के लिए विशेष रेट की व्यवस्था की गई है। ये रेट आमतौर पर नियमित रेट से सिर्फ़ १० या १५ प्रतिशत ही अधिक होते हैं, जबकि ओवर टाइम या शनिवार और रविवार के काम के लिए ड्योढ़े या दुगने रेट की व्यवस्था है।

द्वितीय विश्व-युद्ध के बाद संगठित मज़दूरों ने ४० घंटे काम की संघीय व्यवस्था से भी कम घंटे काम की व्यवस्था के लिये कोशिश की और कुछ मामलों में ऐसा करा भी लिया है। बहुत-सी यूनियनों ने ३० घंटे के सप्ताह के पक्ष में प्रस्ताव पास किए हैं और एफेल-सिम्रो अधिकृत रूप से ३५ घंटे के सप्ताह के लिए वचनबद्ध है जिसमें मज़दूरी में कोई कमी न हो और दुगने ओवरटाइम की व्यवस्था हो। संगठित मज़दूरों की, काम के घंटों में कमी करने के बारे में जो दलील है, वह पहले के समान इस विश्वास पर आधारित है कि बेकारी कम करने के लिये काम के घंटों में कमी करने की जरूरत है। यही एक ऐसा तरीका है जिससे उन लोगों को जो वस्तु निर्माण, उनकी खरीद-फ़रोख्त और उनको एक स्थान से दूसरे स्थान को लाने ले जाने के कार्य में टैक्नोलौजिकल सुधार होने के कारण रोजगार से वंचित हैं, काम मिल सकता है। इसके अलावा, यूनियनों का यह भी कहना है कि काम के घंटों में कमी करने से मज़दूरी में कमी नहीं होनी चाहिए क्योंकि क्रय-शक्ति को उच्च स्तर पर कायम रखना रोजगार के उच्च स्तर के लिए आवश्यक है और मज़दूरी में किसी प्रकार की कमी करने से काम के घंटों में की गई कमी का उद्देश्य विफल हो जायगा। इसी प्रकार दुगनी ओवर-टाइम पिनाल्टी के कारण, जो कि ड्योढ़ी रेट से अधिक है, मालिकों को व्यापार की समृद्धि के दिनों में वर्तमान कर्मचारियों से अधिक घंटे काम लेने के बजाय नए कर्मचारी रखने के लिए प्रोत्साहन मिलेगा।

वरीयता सम्बन्धी नियम

चूँकि वरीयता नौकरी के लिए दावे का मापदंड है, वरीयता सम्बन्धी धाराओं का मालिक और मज़दूर दोनों के लिए बड़ा महत्त्व है। वरीयता सम्बन्धी नियम न सिर्फ मालिक और यूनियन के बीच, बल्कि स्वयं यूनियन के सदस्यों के बीच झगड़े की जड़ है क्योंकि जो नियम पास किए जाएँगे, वे यह तय करेंगे कि किन-किन सदस्यों को मंदी के समय नौकरी से हटाना है और 'क' और 'ख' नामक कर्मचारी में से किस को तरक्की देना है। दूसरी ओर काम न होने के कारण कुछ लोगों को नौकरी से हटाने के लिए वरीयता के नियमों के अनुसार कम वरिष्ठ सदस्यों की जगह अधिक वरिष्ठ सदस्यों को काम देने की प्रक्रिया में जितने लोगों को नौकरी से हटाया जाता है, उससे कहीं अधिक लोगों को एक काम से हटाकर दूसरे काम पर लगाया जाता है और उनकी पदावनति की जाती है।

उन करारों को छोड़, जिनके अन्तर्गत किसी एक मालिक द्वारा थोड़े समय के लिए काम पर लगाए गए मज़दूर आते हैं, आजकल के लगभग सभी करारों में इस बारे में विस्तृत नियम दिए गए हैं कि संयंत्र में, विभाग में या धंधे में वरीयता किस प्रकार प्राप्त की जा सकती है तथा किस प्रकार इन अधिकारों को लागू किया जाता है और खो दिया जाता है।

अधिकांश यूनियन समझौतों में वरीयता के आधार पर लोगों को नौकरी से हटाया जा सकता है। जिन कर्मचारियों ने सबसे कम सेवा की है उन्हें सब से पहले हटाया जायगा, हालाँकि कुछ करारों में यह बताया जाता है कि मालिक वरीयता की पर्वाह किए बिना अपरिहार्य कर्मचारियों का एक दल बनाए रख सकता है। शिकायतें दूर करने वाले कर्मचारियों की अविच्छिन्नता कायम रखने के लिए बहुत से समझौतों में यह व्यवस्था होती है कि यूनियन के स्टीवर्डों को अपनी-अपनी वरीयता की सूची में सबसे ऊपर रखा जायगा पौर इस प्रकार उन्हें सबसे अन्त में बर्खास्त किया जायगा।

पुनः नौकरी मिलने की व्यवस्था, नौकरी से हटाए जाने की व्यवस्था से बिल्कुल विपरीत है। जब काम अच्छा चल पडता है तब सर्वोच्च वरीयता वाले व्यक्ति को सबसे पहले पुनः नौकरी पर लगाया जाता है। कुछ समझौतों में यह व्यवस्था होती है कि किसी एक व्यक्ति को अधिक-से-अधिक कितने समय तक नौकरी से अलग रखा जा सकता है। मिसाल के लिए : एक साल—इस अवधि में वरीयता के अधिकार कायम रखे जाते हैं, बल्कि कुछ समझौतों में प्रत्यक्ष रूप से या अप्रत्यक्ष रूप से वरीयता के अधिकार अनिश्चित समय के लिए—उस समय तक जब तक कि कर्मचारी को कहीं दूसरी जगह काम नहीं मिल जाता या मालिक उसे उपयुक्त काम नहीं दे देता—कायम रखने की इजाज़त मिली हुई है।

बहुत से समझौते, जिनमें कर्मचारियों की संख्या घटाने और उन्हें पुनः रोज़गार देने के लिए वरीयता के नियम को सीधा लागू किया जाता है, यह नहीं मानते

कि कर्मचारी की सेवा की अवधि तरक्की के लिए एकमात्र और मुख्य विचारणीय बात है। दूसरे शब्दों में वरीयता उन्हीं कर्मचारियों के बारे में लागू की जा सकती है जिनकी कार्यकुशलता और दक्षता अपेक्षाकृत एक बराबर होती है। लेकिन, कुछ समझौते इससे भी आगे बढ़ जाते हैं क्योंकि उनमें यह व्यवस्था की जाती है कि सेवा की दृष्टि से सबसे पुराने कर्मचारी को तरक्की वाली जगह के लिए अपनी योग्यता दिखाने के लिए मौका दिया जायगा और यदि उचित परीक्षण के बाद भी वह अपनी योग्यता प्रदर्शित न कर सका तो इससे बाद आने वाले व्यक्ति को इस पद के लिए अपनी योग्यता साबित करनी पड़ेगी।

काम के नियम

अलग-अलग उद्योगों और संयंत्रों के लिए काम के अलग-अलग नियम होते हैं तथा व्यवहार में समझौतों में शामिल किए जाने वाले विस्तृत निर्देशों की संख्या में भी बड़ी भिन्नता होती है। कारखाने के काम के नियमों की पूरी रूपरेखा शायद ही मिलती है यद्यपि कम्पनी और यूनियन के नियमों का उल्लेख करके उन्हें अन्य कागजात में शामिल किया जा सकता है। समझौतों में आराम करने की अवधि, काम करने वाले लोगों की संख्या, उन पर काम का भार, कर्मचारियों में काम का वितरण और समय तथा गति के अध्ययन के लिए अपनाई जाने वाली प्रक्रियाओं के बारे में नियम शामिल हो सकते हैं। यद्यपि कुछ समझौतों में मैनेजमेंट के विशेष अधिकारों के बारे में निश्चित वक्तव्य शामिल होते हैं तथापि अधिकांश करारों में इस प्रकार की बातें निश्चित रूप से शामिल तो नहीं की जातीं लेकिन वे उनमें निहित अवश्य होती हैं।

अधिकांश समझौतों में सुरक्षा और सफ़ाई के बारे में सिर्फ़ आम धाराएँ ही शामिल होती हैं हालाँकि कुछ में ये अधिक विस्तार से दी जाती हैं, विशेषकर जोखिम वाले धंधों में या वहाँ, जहाँ सार्वजनिक सुरक्षा खतरे में होती है। चूँकि राज्यों के मजदूरों को मुआवज़ा देने के कानूनों में यह व्यवस्था होती है कि मालिक दुर्घटनाओं की सूचना दे लेकिन समझौतों में इस बात का उल्लेख नहीं किया गया है हालाँकि कानून के मुताबिक चलने की बात सामान्य रूप से कही गई है। कुछ समझौतों में विशेष सुरक्षा समिति का प्रबन्ध होता है जो मैनेजमेंट और यूनियन की मिली-जुली समिति हो सकती है या उसमें सिर्फ़ यूनियन के ही सदस्य शामिल हो सकते हैं। अधिकाधिक समझौतों में विशेषकर 'गंदे काम वाले' समझौतों में, जहाँ मजदूरों को सड़कों पर काम के समय पहिनने वाले कपड़ों को बदलना होता है, शावर बाथ (शावर वाले स्नान गृह), लॉकर और कपड़े पहनने के कमरों का प्रबन्ध करना होता है। लोगों को उनके आवश्यक रोज़गार से वंचित न रखा जाय, इस आशंका से कुछ करारों में नौकरी के लिए शारीरिक परीक्षा पर रोक लगा दी गई है जब कि कुछ अन्य करारों में कम्पनी के डाक्टर से विपरीत रिपोर्ट मिलने पर परिवार के डाक्टर से परीक्षा कराने की व्यवस्था है।

मनमानी बर्खास्तगी से रक्षा करने के लिए, यूनियनें अक्सर इस बात पर जोर देती हैं कि करार में इस बात की साफ़-साफ़ व्याख्या की जानी चाहिए कि बर्खास्तगी के सम्भावित कारण क्या होने चाहिएँ और कर्मचारी के सुपरवाइज़र (निरीक्षक) को अन्तिम फ़ैसला नहीं करना चाहिए। दूसरे शब्दों में अभियुक्त कर्मचारी को इस बात का मौका मिलना चाहिए कि उसकी यूनियन इस बारे में दखल दे सके और उसके मामले की अपील मैनेजमेंट के सर्वोच्च अधिकारियों तक और शायद बाहरी पंचों तक हो सके।

शिकायतों का समाधान

मालिकों और यूनियनों द्वारा हस्ताक्षरित सभी समझौतों के महत्त्वपूर्ण भाग वे होते हैं जिनमें मज़दूरों की शिकायतों की अपील और उनके अन्तिम समाधान के लिए तथा यूनियन और मालिक के इन आरोपों के बारे में, कि समझौते को भंग किया जा रहा है, प्रक्रिया सम्बन्धी व्यवस्थाएँ दी होती हैं। सामूहिक सौदेबाजी के अनुभव के अनुसार मालिक-यूनियन समझौते के अन्तर्गत उत्पन्न होने वाले विवादों के समाधान के लिए तीन आवश्यक बातें आमतौर पर स्वीकार की गई हैं : (१) यूनियन मैनेजमेंट की समझौता वार्ता उस कारखाने या विभाग के फ़ोरमैन से आरम्भ हो, जहाँ झगड़ा आरम्भ हुआ हो और फिर कम्पनी के ऊँचे से ऊँचे अधिकारी तक जाय। (२) यदि यह समझौता वार्ता समाधान खोजने में असफल रहे तो बाहरी निष्पक्ष संस्था या व्यक्ति से अपील की जाय, और (३) हड़तालों और तालाबन्दियों पर तब तक पाबन्दी लगाई जाय जब तक कि विवाद को हल करने के ये दूसरे साधन खत्म न हो जायँ।

किसी भी कारखाने की विशेष व्यवस्था उससे सम्बन्धित व्यक्तियों से, और उस विश्वास से जो मैनेजमेंट और यूनियन को एक दूसरे पर होता है तथा उद्योग के आकार और स्वरूप से प्रभावित होती है। जिन मुद्दों का उल्लेख किया गया है, उनमें बताया गया है कि कैसे मामलों के बारे में शिकायत सम्बन्धी प्रक्रियाएँ अपनाई जा सकती हैं, प्रत्येक के लिए विभिन्न प्रकार के प्रक्रिया सम्बन्धी नियम और समय की अवधियाँ, यूनियन के प्रतिनिधियों की संख्या और उनके चुनाव का तरीका तथा यह बताया गया है कि शिकायतें निबटाने के काम में खर्च किए गए समय का उन्हें कैसे भुगतान किया जाय। व्यवहारतः सभी करारों में यह व्यवस्था शामिल होती है कि जब तक शिकायत पर बातचीत चल रही हो, तब तक काम ठप्प नहीं किया जाना चाहिए।

सामूहिक सौदाबाजी का विस्तार

सामूहिक सौदाबाजी का विस्तार यूनियन की सदस्य संख्या में वृद्धि के साथ-साथ हुआ है हालाँकि सामूहिक समझौतों के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारियों की वास्तविक संख्या तीन बड़े-बड़े मामलों में यूनियन की सदस्य संख्या से मिलती-जुलती नहीं है।

वे हैं : (१) मालिकों के लिये काम करने वाले कुछ ऐसे यहाँ-वहाँ बिखरे हुए यूनियन सदस्य हैं जिनके साथ अभी तक समझौते नहीं हुए हैं लेकिन, इनके साथ समझौते उस समय किए जायेंगे जब अधिकांश कर्मचारी यूनियन के सदस्य बन जाएँगे। (२) जैसा कि ऊपर बताया गया है, समझौतों के अन्तर्गत सौदाबाजी करने वाली शाखा के सभी कर्मचारी आ जाते हैं। सिर्फ़ यूनियन शाप समझौतों के अन्तर्गत जिनके अनुसार सभी कर्मचारियों को यूनियन का सदस्य बनना पड़ता है, आने वाले लोगों की संख्या यूनियन की सदस्य संख्या के बराबर होगी। (३) हजारों सरकारी कर्मचारी संघीय, राज्यीय और स्थानीय कर्मचारी, जिनमें स्कूलों के अध्यापक भी शामिल हैं, ऐसे हैं जो यूनियन के सदस्य तो हैं लेकिन प्राइवेट उद्योग में आम किस्म के द्विपक्षीय समझौते के अन्तर्गत काम नहीं करते हैं।

करार के अन्तर्गत आने वाले लोगों की संख्या

सामूहिक सौदाबाजी करारों के अन्तर्गत आने वाले लोगों की संख्या पिछली दशाब्दी में कुछ कम हुई है। यह उन उद्योगों में, जहाँ यूनियनें सबसे अधिक मज़बूत हैं, काम करने वालों की संख्या में कमी होने तथा उन उद्योगों में जहाँ पहले से अधिक लोगों को रोज़गार मिल रहा है, यूनियनों द्वारा अधिकाधिक कर्मचारियों को आकर्षित करने की असमर्थता के कारण संभव हुआ है। आधुनिक उद्योग की सबसे महत्त्वपूर्ण बात यह है कि उनमें अदक्ष और अर्धदक्ष धंधों पर पहले से कम लोगों से काम लिया जाता है और व्यावसायिक, वैज्ञानिक और क्लर्की का काम करने वाले लोगों की संख्या बहुत अधिक हो जाती है। फिलहाल हमारे कर्मचारियों में, कारखानों में काम करने वाले कर्मचारियों (कारीगरों और फोरमैनों) से अधिक संख्या दफ्तर में काम करने वाले (लिखा-पढ़ी का काम करने वाले) कर्मचारियों की है और अभी तक दफ्तर में काम करने वाले बहुत से कर्मचारियों ने सामूहिक सौदाबाजी की शरण नहीं ली है।

सन् १९३० से लेकर सन् १९४९ के दौरान कोयला खान उद्योग और इस्पात, मोटर बस, रबर, मीट पैकिंग और जहाज़ निर्माण उद्योगों जैसे विशाल उत्पादन वाले उद्योगों में सामूहिक सौदेबाज़ी का भारी विस्तार हुआ है। इन उद्योगों में भारी टैक्नोलौजिकल परिवर्तन हुए हैं जिससे मशीनों की देखभाल करने वाले कर्मचारियों तथा हाथ से काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या में कमी हुई है। यद्यपि इन उद्योगों में यूनियन करारों के अन्तर्गत आने वाले कारखानों का अनुपात कम नहीं हुआ है तथापि कर्मचारियों की संख्या में कमी इसलिए हुई है कि उत्पादन कार्यों में लगे कमचारियों की संख्या थोड़ी है। जैसे-जैसे मशीनों से काम लेने का विस्तार होगा, वैसे-वैसे कर्मचारियों की कुल संख्या को देखते हुए उत्पादन का कार्य करने वाले कर्मचारियों का अनुपात और भी कम होगा।

फिलहाल गैर-कृषि उद्योगों में तीन व्यक्तियों में से एक यूनियन करारों के अन्तर्गत काम कर रहा है। सामूहिक सौदाबाजी के अन्तर्गत कितने कर्मचारी आते

हैं, इसके मापदण्ड के रूप में यह आँकड़े गलतफहमी पैदा करते हैं क्योंकि 'कुल कर्मचारियों' में न सिर्फ बेरोजगार लोग, बल्कि घरेलू कर्मचारी, अपना खुद का काम आप करने वाले लाखों लोग (वकील और डाक्टर इत्यादि) और परिवारों में काम करने वाले अवैतनिक कर्मचारी और सभी मैनेजर तथा सुपरवाइज़र शामिल होते हैं जो यूनियन की सदस्यता के लिए योग्यता नहीं रखते। करारों के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारियों का एक अधिक निश्चित मापदंड यह है कि कितने कर्मचारी उत्पादन कार्य में लगे हुए हैं, यानी वे लोग जो मशीनें चलाते हैं और उनकी देख-भाल करते हैं तथा मुख्यतः हाथ से काम करते हैं।

निर्माण उद्योगों में उत्पादन कार्य करने वाले लगभग दो तिहाई कर्मचारी यूनियन समझौतों के अन्तर्गत आ जाते हैं। अलग-अलग उद्योगों में इनका प्रतिशत अलग अलग है। पैट्रोलियम पदार्थों, प्राथमिक धातुओं, यातायात सामग्री, हथियार और रबर उद्योग में यह ८० प्रतिशत से अधिक है जबकि कपड़ा उद्योग में यह ३० प्रतिशत ही है। अलग-अलग क्षेत्रों में यूनियनों का प्रभाव अलग-अलग है। उत्तर-मध्य राज्यों में उत्पादन कार्य करने वाले लगभग ७५ प्रतिशत से अधिक कर्मचारी यूनियन करारों के अन्तर्गत आ जाते हैं जबकि दक्षिणी राज्यों में इनके अन्तर्गत आधे से कम कर्मचारी आते हैं।

सेवा व्यवसायों में, बड़े बड़े शहरों में यूनियनें हैं लेकिन छोटे समुदायों में यूनियनें नहीं हैं। इस प्रकार बड़े शहरों में अधिकांश नाई, टैक्सी और बस ड्राइवर, होटल और रेस्तराँ कमचारी यूनियन करारों के अन्तर्गत काम करते हैं, लेकिन देश भर में इस प्रकार का काम करने वाले लोगों का अनुपात अपेक्षाकृत कम है क्योंकि छोटे शहरों और देहाती इलाकों में सामूहिक सौदाबाजी नहीं होती है। अस्सी बड़े-बड़े केन्द्रों में थोक व्यापार में काम करने वाले लगभग ६० प्रतिशत कर्मचारी और खुदरा व्यापार में काम करने वाले लगभग ४० प्रतिशत कर्मचारी यूनियन करारों के अन्तर्गत आते हैं, लेकिन देहातों और छोटे शहरों में मुश्किल से ही कोई यूनियन करारों की शर्तों के अन्तर्गत काम कर रहा है।

—:०:—

अध्याय १०

मालिक-मजदूर विवाद

जब तक स्वतंत्र पुरुष और महिलाएँ आर्थिक महत्त्व के उद्योगों में काम करेंगे तब तक मालिकों और मज़दूरों के बीच हमेशा विवाद होते रहेंगे। यदि किसी अवधि में विवाद न उठे तो इससे यह पता चलेगा कि एक पक्ष पूरी तरह से हावी हो गया है और दूसरा बुरी तरह से दब गया है। यह ऐसी स्थिति होती है, जब प्रगति के स्थान पर गतिहीनता आ जाती है। इसी प्रकार अंतः- यूनियन विवादों का पूर्ण उन्मूलन तभी किया जा सकता है जब कि गुटों के स्वाभाविक और कुछ मामलों में वांछनीय पारस्परिक विरोध की अभिव्यक्ति को खत्म कर दिया जाए।

विवाद होने का मतलब यह नहीं है कि काम ठप्प पड़ गया है या काम ठप्प हो जाना चाहिए। कभी-कभी यह दलील दी जाती है कि यदि कोई विवाद हड़ताल या तालाबन्दी के बाद हल हो सकता है तो वह काम ठप्प किए बिना भी हल हो सकता है। इस कारण काम ठप्प करना बेकार और अनावश्यक है। यह कुछ मामलों में सच हो सकता है लेकिन सचाई तो यह है कि बहुत से मामलों में काम ठप्प होने के बाद उससे भिन्न समझौते की शर्तें प्राप्त की जाती हैं जो काम ठप्प किए बिना प्राप्त की जा सकतीं। अधिक अच्छी शर्तें प्राप्त करने की आशा और संभावना ही मज़दूरों को (या तालाबन्दी करने पर मालिकों को) काम बन्द होने की मुसीबतें और असुविधाएँ भोगने के लिए प्रेरित करती है।

इसके अतिरिक्त इस बात की जानकारी कि काम ठप्प किया जा सकता है, सौदेबाजी के स्वरूप पर भारी असर डाल सकती है। वास्तव में यह कहा जा सकता है कि यदि सम्बन्धित पक्षों को काम बन्द करके आर्थिक दबाव डालने का अधिकार नहीं होता तो सामूहिक सौदेबाजी का महत्त्व नहीं रहता। सामूहिक सौदेबाजी की वास्तविक प्रक्रिया में अंतिम हथियार के रूप में हड़ताल या तालाबन्दी का उपयोग एक हमेशा कायम रहने वाली और नियंत्रण करने वाली चीज है। यदि मज़दूरों को मैनेजमेंट का प्रस्ताव ठुकरा देने और समझौता वार्ता से अलग हो जाने का अधिकार न होता और मालिकों को मज़दूरों की शर्तें अस्वीकार करने तथा कारखाना बन्द करने का अधिकार न होता तो इन प्रक्रियाओं की वास्तविकता ही खत्म हो जाती। हड़ताल या तालाबन्दी करने का दबाव ही एक ऐसी चीज है जो सौदेबाजी करने की

'टेबिल' पर इन पक्षों को बिठा रखती है और सौदेबाजी की बातचीत में 'अड़ियलपन' की सीमाओं को तय करता है। यह समझौता वार्ता में आक्रामक और भावनात्मक आचरण की एक सीमा बाँध देता है तथा जिम्मेदारी के साथ किए जानेवाले निर्णय अन्तिम क्षणों में स्थिति पर हावी हो जाता है। जबतक समझौता वार्ता में भाग लेने वाले पक्षों के सामने हड़ताल या तालाबन्दी की सम्भावना नहीं रहती और उन्हें अपने निर्णयों के परिणामों की जाँच करने और उन्हें स्वीकार करने को बाध्य नहीं होना पड़ता तब तक वे उस जिम्मेदारी से मुक्त रहते हैं जिसमें सभी सामूहिक सौदेबाजी संभव हो सकती है। और जिसकी मार्फत रचनात्मक परिणाम निकल सकते हैं। इस प्रकार किसी साधारण मज़दूर विवाद में हड़ताल या तालाबन्दी की संभावना, अंतिम विश्लेषण करने पर पक्षों को समझौते के लिए राजी करने का एक अत्यन्त महत्त्वपूर्ण साधन है।

हड़ताल का महत्त्व

हड़ताल या तालाबन्दी की सम्भावना सच्चे मायनों में सामूहिक सौदेबाजी के लिए एक आवश्यक शर्त है। इस बात को स्वीकार करने का अर्थ यह नहीं है कि अभी तक जो काम ठप्प करने की घटनाएँ घटी हैं, वे सब आवश्यक थीं या प्रत्येक परिस्थिति में काम ठप्प किये जाने की अनुमति दी जानी चाहिए। काम ठप्प करना महँगा पड़ सकता है, और कभी-कभी तो काम ठप्प करना सम्बन्धित पक्षों के लिए विनाशकारी सिद्ध हो सकता है। उससे आम जनता को असुविधा हो सकती है और कभी-कभी उसके स्वास्थ्य और सुरक्षा को भी खतरा पैदा हो सकता है। काम ठप्प होने से पहले ही श्रम-विवादों को हल कर देना—यह सरकार, मालिकों और यूनियन सभी का उद्देश्य होता है और इसकी रोकथाम के लिए विभिन्न तरीकों का इस्तेमाल किया जा रहा है तथा समय-समय पर कुछ और तरीके भी अपनाने का सुझाव दिया जाता है। मैनेजमेंट मज़दूर विवादों के फलस्वरूप काम ठप्प होने की रोकथाम करने का कोई इलाज नहीं है—इसका एक ही इलाज है और वह यह कि सभी हड़तालों और तालाबन्दियों पर पूर्ण प्रतिबन्ध लगा दिया जाए लेकिन यह एक पुलिस राज्य और तानाशाही शासन में ही लागू किया जा सकता है।

नौकरी के सम्बन्ध में सौदेबाजी करने में अक्सर मालिक की स्थिति अपेक्षाकृत मजबूत होती है। अधिकतर जो काम ठप्प होता है, वह हड़ताल का रूप ग्रहण करता है, तालाबन्दी का नहीं। आमतौर पर कर्मचारी ही नौकरी की नई शर्तें प्राप्त करने या वर्तमान मानकों की रक्षा करने के लिए प्रत्यक्ष कार्रवाई करते हैं। मालिक को सिर्फ इतनी ही घोषणा करने की जरूरत होती है कि वह उनकी मजदूरी में वृद्धि नहीं करेगा या उसका इरादा उनकी मजदूरी कम करने का है और उसके प्रस्ताव आप से आप लागू हो जाते हैं। हाँ, यदि कर्मचारियों ने विरोध प्रकट किया तो दूसरी बात है। इस कारण मालिक-मजदूर विवादों के फलस्वरूप काम ठप्प

होने की घटनाओं के बारे में आम तौर पर यह सोचा जाता है कि वे हड़तालें ही हैं और उनका हड़तालों के रूप में ही उल्लेख किया जाता है।

हड़ताल बनाम विरोध प्रकट करने के अन्य तरीके

हड़ताल असंतोष को प्रकट करती है और यह विरोध प्रकट करने का एक तरीका है। यह एक ऐसी अन्तिम क्रिया होती है जिससे मजदूर अपनी स्थिति सुधारने या अपनी स्थिति को बिगड़ने से बचाने के लिए प्रयत्न करता है। एक ओर हड़ताल असंतोष को प्रकट करती है और दूसरी ओर वह आशा का प्रदर्शन भी करती है। वे कर्मचारी जो प्रतिकार के भय से या अपनी आर्थिक स्थिति की आम निराशा से हताश हो बैठते हैं, शायद ही कभी हड़ताल जैसी प्रत्यक्ष कार्रवाई करते हैं। उनका विरोध निश्चित रूप से तोड़-फोड़ की कार्रवाई या धीरे-धीरे काम करने की कार्रवाई का रूप ग्रहण कर लेता है।

विशिष्ट कारणों के लिए अस्थायी रूप से काम ठप्प करने को हड़ताल कहते हैं। हड़ताल इस आशा से की जाती है कि शिकायतों के दूर हो जाने पर काम पुनः आरम्भ कर दिया जायगा। जहाँ तक हड़तालियों के इरादों और रवैये का संबंध है, वे अपने को उस कम्पनी का कर्मचारी मानते रहते हैं जिसके विरुद्ध वे हड़ताल पर होते हैं। उनका अपने-अपने कामों में निहित स्वार्थ होता है और विवादग्रस्त मामलों पर आपस में समझौता हो जाने पर या समझौता न होने पर, जब वे मालिक द्वारा पेश शर्तों पर काम पर लौटने को तैयार रहते हैं, अपने काम पर लौटने का अधिकार रखते हैं।

दूसरी ओर, मालिक विवाद हल हो जाने के बाद किसी एक या सभी हड़तालियों को नौकरी पर न रखने का फैसला कर सकता है। वह विवाद के दौरान काम चलाने के लिए पर्याप्त संख्या में योग्य व्यक्तियों को नौकरी पर रख सकता है और इस प्रकार जब असफल हड़ताल में भाग लेने वाले कर्मचारी पुनः नौकरी के लिए अर्जी देते हैं तब हो सकता है कि उनके लिए कोई स्थान खाली न रहे हों। मालिक यूनियन को तोड़ने के लिए हड़ताल में भाग लेने वाले बहुत से लोगों को पुनः नौकरी पर रखने से इन्कार कर सकता है और ऐसा होने पर वह एक प्रतिनिधि-चुनाव के लिए माँग कर सकता है जिसमें नए कर्मचारी जो यूनियन के प्रति सहानुभूति नहीं रखते, मतदाता होंगे। सन् १९५९ के रिपोर्टिंग और डिसक्लोजर ऐक्ट में इसे आर्थिक हड़तालों—मजदूरी, काम के घंटे और आय सम्बन्धित मामलों के सम्बन्ध में की गई हड़तालों—के सम्बन्ध में अवैध घोषित कर दिया गया था। अब कानून में यह व्यवस्था कर दी गई है कि यदि इन हड़तालियों को उनके कामों पर पुनः नहीं लगाया गया तो भी वे हड़ताल आरम्भ होने के १२ महीने के अन्दर होने वाले किसी भी प्रतिनिधि-चुनाव में वोट दे सकते हैं।

काम से बाहर जाकर, हमेशा की तरह या निश्चित समय पर काम पर न जाकर लेकिन काम करने से इन्कार करके (बैठे रहो हड़ताल), काम ठप्प किया जाता है।

उत्पादन पर रोक या तोड़-फोड़, कभी-कभी बैठे रहो हड़ताल के समान होती है लेकिन इसे तब तक ऐसा नहीं कहा जा सकता जब तक कि हड़ताल में भाग लेने वाले खुले रूप से यह न कह दें कि उनकी यह कार्रवाई विशेष कारणों से की गई है और उसे तभी खत्म किया जायगा जब उनकी शिकायतें दूर कर दी जाएँगी। कुछ यूनियनें जो करार की अवधि समाप्त हो जाने के बाद और नया करार हो जाने से पहले (करार नहीं तो काम नहीं) अपने सदस्यों को काम न करने देने की प्रथा पर चलती हैं, वे यह कहती हैं कि इस प्रकार बीच में काम में रुकावट हड़ताल नहीं है। लेकिन काम के इस प्रकार ठप्प होने का कारण मालिक और यूनियन की समझौता न कर सकने की असमर्थता है और इस कारण इसे नौकरी की शर्तों के बारे में विवाद से उत्पन्न हड़ताल कहा जा सकता है।

काम ठप्प पड़ने की किस्में

औद्योगिक विवादों के कारण जो काम ठप्प होता है उसे चार आम श्रेणियों में बाँटा जा सकता है। यह वर्गीकरण सम्बन्धित पक्षों के आपसी सम्बन्ध और काम ठप्प करने के उद्देश्य पर निर्भर करता है। ये चार श्रेणियाँ इस प्रकार हैं: (१) सहानुभूति-हड़ताल जिसका उद्देश्य उस मालिक पर जिसके कर्मचारी हड़ताल पर हों, दबाव बढ़ाना है। (२) सहायक-हड़ताल (Secondary Strike), जिसमें यूनियन के सदस्य उस सामग्री को काम में लाने से इन्कार कर देते हैं जो गैर-यूनियन परिस्थितियों में या हड़ताल वाले कारखाने में तैयार की गई हो। (३) कार्यक्षेत्र सम्बन्धी या विरोधी यूनियनों की हड़तालें जो दो या इससे अधिक यूनियनों के बीच विवाद के कारण उत्पन्न होती हैं। (४) हड़ताल या तालाबन्दी, जो मालिक और कर्मचारियों के बीच झगड़े के कारण होती है। काम ठप्प होने की अधिकांश घटनाएँ मालिकों और उनके अपने कर्मचारियों के बीच झगड़ों के फलस्वरूप होती हैं और ये तब होती हैं जब एक पक्ष दूसरे पक्ष से निश्चित माँगें करता है।

सहानुभूति हड़तालें

सहानुभूति-हड़ताल में विवाद मुख्यतः मालिक और उसके अपने कर्मचारियों के बीच में नहीं होता है। यह हड़ताल मजदूरों की एकता का प्रदर्शन करने और उस मालिक पर, जिसके खिलाफ किसी निश्चित कारण से हड़ताल की गई है, समूह का दबाव बढ़ाने के उद्देश्य से की जाती है। कुछ सहानुभूति-हड़तालों की परिस्थितियों में मालिक या बहुत से मालिक किसी भी प्रकार उस असन्तोष के लिए जिम्मेदार नहीं होते, जिसके कारण प्रारम्भिक हड़ताल आरम्भ हुई हो। अन्य मामलों में, मजदूरों द्वारा सहानुभूति में कार्रवाई करने की इच्छा इस भावना से प्रेरित हो सकती है कि प्रारम्भिक झगड़े के मामलों के बारे में कई मालिकों में यह मूक-समझौता हो गया है और यदि प्रारम्भिक हड़ताल विफल रही तो उनकी खुद की काम की हालत पर विपरीत असर पड़ेगा।

इस देश में सहानुभूति-हड़तालें सामान्य रूप से नहीं हुई हैं। चूँकि इनके कारण मालिक-यूनियन करारों में हड़ताल न करने की व्यवस्था को खत्म करना होगा। ये हड़तालें उन चरम परिस्थितियों में ही की जाती हैं जब व्यवसाय भर में यूनियन या यूनियन के स्टैंडर्ड ही खतरे में पड़े मालूम देते हैं। यदि सहानुभूति-हड़ताल इतनी व्यापक हो जाती है कि उसमें विभिन्न उद्योगों के सभी या अधिकांश मजदूर शामिल हो जाते हैं तब उसे 'आम हड़ताल' कहते हैं। इस देश के इतिहास में आधा दर्जन से अधिक आम हड़तालें नहीं हुई हैं और ये सभी उस एक ही शहर तक सीमित रही हैं जहाँ नगर-अधिकारियों द्वारा मूल-हड़ताल के संचालन के सम्बन्ध में की गई कार्रवाई के विरोध में ये हड़तालें आयोजित की गईं।

इस सम्बन्ध में अमेरिका का अनुभव अभी तक कुछ अन्य देशों के अनुभव से, जहाँ ऐसी आम हड़तालें हुई हैं जिनमें देश भर के सभी उद्योगों के कर्मचारी शामिल हुए, भिन्न रहा है। ऐसी हड़ताल की एक उल्लेखनीय मिसाल सन् १९२६ की ब्रिटेन की वह हड़ताल है जिसमें सरकारी कर्मचारियों समेत सभी संगठित कर्मचारियों ने कोयला खान उद्योग में काम करने वाले खनिकों के साथ सहानुभूति प्रदर्शित करते हुए काम बन्द कर दिया था। फ्रांसीसी और इटालवी मज़दूर-यूनियनों ने, विशेषकर साम्यवादी प्रभावशाली यूनियनों ने अनेक देश-व्यापी हड़तालों का आयोजन किया और इनमें बड़ी संख्या में मज़दूरों ने हिस्सा लिया।

सहायक-हड़तालें

सहानुभूति-हड़ताल और सहायक-हड़ताल के बीच अन्तर का पता इस बात से चल जाता है कि हड़ताल से संबंधित मालिकों के बीच आपस में व्यापार के सम्बन्ध कैसे हैं। सहायक-हड़ताल में दो मालिकों के बीच या प्राथमिक मालिक और कई अन्य सहायक मालिकों के बीच सीधा और तात्कालिक व्यापारिक संबंध होता है। सामान्यतः स्थिति यह होती है कि दूसरा मालिक उस कारखाने में बनाया जाने वाला सामान काम में लाता है जिसमें कर्मचारी हड़ताल कर रहे होते हैं या उस गैर-यूनियन वाले कारखाने में बने सामान को काम में लाते हैं जहाँ यूनियन बनाने का प्रयत्न किया जा रहा होता है। दूसरे शब्दों में यूनियन एक मालिक के साथ संघर्ष करती है और अन्य स्थानों में काम करने वाले मज़दूर इस मालिक के कारखाने में तैयार चीजों पर काम करने, उन्हें एक स्थान से दूसरे स्थान को ले जाने तथा उनकी बिक्री करने से इन्कार कर देते हैं।

कई प्रकार के सामान से काम लेने से इन्कार करने पर दूसरे मालिक के व्यापार करने के स्थान पर काम पूरी तरह ठप्प हो सकता है। अक्सर यह विरोध सिर्फ बायकाट का रूप ही धारण करता है, क्योंकि दूसरा मालिक किसी अन्य मिर्माता का सामान पहले सामान की जगह इस्तेमाल कर सकता है या अपने कर्मचारियों को तब तक के लिए कोई दूसरा काम दे दे जब तक कि प्राथमिक मालिक के साथ विवाद हल नहीं हो जाता। सहायक-हड़ताल या बायकाट के शिकंजे में वह खुदरा व्यापारी

जो विवादग्रस्त कारखाने में तैयार माल की बिक्री करता है, ट्रकों से माल ले जाने वाली फर्म जो इस प्रकार के माल को एक स्थान से दूसरे स्थान पर पहुँचाती है, या इमारतें बनाने वाला ठेकेदार जो हड़ताली कारखाने में तैयार माल का उपयोग करता है या जो अपने ठेके का कुछ भाग गैर-यूनियन ठेकेदार को पूरा करने को सौंप देता है, आ सकते हैं।

श्रम संगठन के प्रारम्भिक दिनों से ही, यूनियनें उन मालिकों पर, जिनके हड़ताली फर्म के साथ व्यापारिक सम्बन्ध होते हैं या जो शायद इस प्रकार के संबंधों के कारण फायदा उठाते हैं, दबाव डालने के लिए क्षेत्र बढ़ाना अपना स्वाभाविक अधिकार समझती थीं। यूनियनों ने भवन-निर्माण उद्योग के अलावा शायद ही कभी और कहीं अपने विरोध प्रकट करने के इस अधिकार का प्रयोग किया हो। उसने ऐसा उस समय किया जब प्राथमिक मालिक के साथ विवाद असाधारण रूप से लम्बा खिच गया हो, या उसमें कटुता आ गई हो। भवन निर्माण उद्योगों में सहायक-हड़तालें अधिक हुई हैं क्योंकि भवन-निर्माण उद्योगों की यूनियनों का यह एक मुख्य नियम है कि उनके सदस्यों को गैर-यूनियन सदस्यों के साथ मिलकर काम नहीं करना चाहिए लेकिन, भवन निर्माण उद्योगों की यूनियनों ने बहुत कम बार निर्माण में काम आने वाली सामग्री या औजारों के विरोध में बायकाट किए हैं।

आमतौर पर जनमत सहायक-हड़तालों और बायकाटों के विरुद्ध रहा है क्योंकि इससे यूनियनों के लिए अपना दबाव बढ़ाना सम्भव हो जाता है और दूसरे वे उन मालिकों के साथ अन्याय करती मालूम पड़ती हैं जिनका विवाद से सीधा सम्बन्ध नहीं होता है। जैसा कि संकेत दिया जा चुका है, सहायक-हड़तालों को १९३२ के नोरिस-लागार्डिया ऐक्ट में निश्चित रूप से वैध बना दिया गया था, लेकिन अब इन्हें टैफ्ट-हार्टले और लैंड्रम-ग्रिफिन अधिनियमों के अन्तर्गत अवैध घोषित कर दिया गया है। यद्यपि अदालतों ने इन विवादों से संबंधित अनेक मामलों को अभी तक निश्चित रूप से हल नहीं किया है। सहायक-हड़तालें और बायकाट अभी भी होते हैं, कभी-कभी अवैध कार्रवाई के रूप में और कभी-कभी इस आशा के साथ कि अदालतें यह फैसला देंगी कि इस मामले में कानून का उल्लंघन नहीं हुआ है।

विरोधी यूनियन और अधिकार क्षेत्र सम्बन्धी विवाद

जहाँ कहीं एक ही उद्योग या व्यवसाय में दो या दो से अधिक यूनियनें काम करती हैं, वहाँ यह विवाद उठ सकता है कि सौदेबाजी करते समय कौन-सी यूनियन मजदूरों का प्रतिनिधित्व करेगी। इससे उस स्थिति में काम ठप्प पड़ सकता है जब एक यूनियन के सदस्य इस बात की कोशिश करें कि वे उस यूनियन को हटा दें जिसे मालिक ने मान्यता दे रखी है। काम ठप्प पड़ने का तात्कालिक कारण मजदूरों के दो दलों का आपसी विरोध मालूम होता है लेकिन, मालिक ऐसी स्थिति में एक महत्त्वपूर्ण और आवश्यक स्थान रखता है इस तथ्य से कि दो विरोधी यूनियनें उसके कर्मचारियों की वफादारी के लिए संघर्ष कर रही हैं, आमतौर पर यह पता चलता है

कि मज़दूरों के एक समूह को उन शर्तों से असंतोष है जो उनकी यूनियन ने मालिक से प्राप्त की हैं और उसे यह आशा है कि दूसरी यूनियन अधिक अच्छी शर्तें प्राप्त कर सकती है।

अन्तर्राज्यीय व्यापार में काम करने वाले कर्मचारियों से सम्बन्धित वर्तमान कानूनों में मज़दूरों पर यह रोक लगा दी गई है कि वे किसी भी मालिक को किसी यूनियन को मान्यता देने के लिए बाध्य नहीं कर सकते हैं यदि वह (मालिक) किसी अन्य यूनियन के साथ, जो पिछले बारह महीनों के दौरान वैध चुनाव के फलस्वरूप प्रमाणित कर दी गई हो, बातचीत चला रहा हो। इस अवधि की समाप्ति के बाद कोई भी विरोधी यूनियन अपनी पिकेट-लाइन स्थापित कर सकती है, लेकिन, विवाद से सम्बन्धित कोई भी पक्ष—मालिक, सुस्थापित यूनियन या दूसरी यूनियन—यह माँग कर सकता है कि नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड के तत्त्वावधान में तुरन्त ही चुनाव कराए जायँ।

अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी हड़ताल से एक ऐसी स्थिति का पता चलता है जिसमें विवाद मुख्य रूप से मालिक और कर्मचारियों के बीच नहीं होता है। अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी अक्सर उठने वाले विवाद में मालिक निष्क्रिय होता है, झगड़ा दो या इससे अधिक यूनियनों के बीच होता है। लेकिन, मालिक का इसके नतीजे में दाँव लगा होता है क्योंकि लड़ने वाली यूनियनों की मजदूरी या काम के स्टैंडर्ड सम्बन्धी माँगों में अन्तर हो सकता है।

अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी विवाद में प्रश्न यह होता है कि दो या दो से अधिक यूनियनों में से किसको विशेष काम को अपने अधिकार-क्षेत्र में लाने का दावा करने का अधिकार है। दोनों संगठनों के बीच प्रतिनिधित्व करने के विवाद से अलग यह विवाद इस बारे में नहीं होता है कि एक निश्चित समूह के अधिकांश कर्मचारी किस यूनियन को अपना प्रतिनिधि बनाना चाहते हैं। वास्तव में यह हो सकता है कि जब विवाद उठ खड़ा हो तो दरअसल में कोई भी कर्मचारी काम पर न लगा हो या जो लोग काम पर लगे हों, उन्हें उस समय काम छोड़ना पड़े जब विरोधी यूनियन हड़ताल में जीत जाए और वह अपने सदस्यों को ही नौकरी देने का फैसला करे।

अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी विवाद गतिशील अर्थ-व्यवस्था में मशीनों, काम करने के तरीकों और सामग्री में होने वाले परिवर्तनों का ही नतीजा है। इस प्रकार के प्रत्येक परिवर्तन से कुछ-न-कुछ किस्म के धंधे या कई किस्म के काम खत्म हो जाते हैं और उनका स्थान दूसरे काम ले लेते हैं। झगड़े उस समय आरम्भ होते हैं जब कोई यूनियन नई सामग्री या प्रक्रियाओं की परवाह किए बिना काम पर अपना नियंत्रण जारी रखना चाहती है या जब नई प्रक्रिया एक नए धंधे की स्वायत्तता के लिए एक इच्छा पैदा कर देती है। चूँकि ये झगड़े श्रम-आन्दोलन में तोड़-फोड़ कर सकते हैं और संगठित मजदूर यह समझते हैं कि जनता की नजरों में इनका कोई खास बचाव नहीं किया जा सकता है। 'एफेल-सिग्रो' ने काम ठप्प होने से पूर्व

अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी विवादों को सुलझाने के लिए विभिन्न तरीकों से काम लिया है।

हड़तालों के सम्बन्ध में यूनियन के नियम

लगभग सभी यूनियनों के संविधानों में हड़ताल बुलाने और हड़ताल का संचालन करने के सम्बन्ध में कुछ धाराएँ शामिल होती हैं। सामान्यत: इन धाराओं का उद्देश्य जल्दबाजी की कार्रवाई और गलत सलाह पर की जाने वाली कार्रवाई की संभावना को कम-से-कम करना तथा एक बार हड़ताल आरम्भ हो जाने पर उसके लिए वित्तीय सहायता की व्यवस्था करना तथा उसकी अधिक-से-अधिक सफलता के लिए व्यवस्था करना है। यूनियन के संविधानों में हड़ताल संबंधी धाराओं के उद्देश्य और स्वरूप पर विचार करते समय यह याद रखना चाहिए कि किसी भी संगठन के बाकायदा स्वीकृत नियमों पर सभी सदस्य हमेशा नहीं चल सकते हैं। जिस प्रकार एक व्यक्ति कानूनों को नज़रन्दाज़ कर सकता है और उन्हें तोड़ सकता है, उसी प्रकार यूनियन के सदस्य किसी समय ऐसी हड़तालें कर सकते हैं जो उनकी यूनियन के नियमों के विरुद्ध हों। खुद यूनियनें इस प्रकार काम बन्द होने को 'अवैध' बताती हैं और जो लोग इस प्रकार की कार्रवाई के लिए उकसाते हैं, उन पर जुर्माना किया जा सकता है।

हड़ताल बुलाने के नियम

हड़ताल करने के लिए अधिकांश यूनियनें यह आवश्यक समझती हैं कि हड़ताल से प्रभावित होने वाले दो-तिहाई सदस्यों को हड़ताल के पक्ष में वोट देना तथा राष्ट्रीय यूनियन के अध्यक्ष या जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड की मंजूरी मिलना जरूरी है। अधिकांश यूनियनें यह व्यवस्था करती हैं कि सदस्यों की बैठक में मतदान गुप्त होना चाहिए और इस बैठक की घोषणा कुछ दिन पहले, जिनकी संख्या निश्चित होती है, की जाती है। भवन-निर्माण व्यवसाय की यूनियनों में तथा कुछ अन्य यूनियनों में स्थानीय व्यापार-एजेंट को कभी-कभी यह अधिकार दे दिया जाता है कि वह किसी 'काम' या 'कारखाने' में उस समय हड़ताल आयोजित कर सकता है जब उसकी राय में समझौते का उल्लंघन हो रहा हो। लेकिन, यदि इस प्रकार की हड़तालों से दूसरी यूनियनों या अपनी खुद की यूनियन के सदस्यों पर असर पड़ रहा हो तो स्थानीय या जिला ट्रेड्स कौंसिल ज्वाइंट बोर्ड की स्वीकृति आवश्यक होती है।

यद्यपि लगभग सभी यूनियनें राष्ट्रीय यूनियन के अध्यक्ष या जनरल एक्ज़ीक्यूटिव बोर्ड की मंजूरी चाहती हैं, व्यवहार में यह इजाज़त आमतौर पर तभी लागू होती है जब राष्ट्रीय यूनियन से वित्तीय सहायता माँगी जाती है और वह प्राप्त भी हो जाती है। कुछ यूनियनें ऐसी हड़तालों के लिए इजाज़त लेने की आवश्यकता पर निश्चित रूप से एक सीमा लगा देती हैं, जिनमें राष्ट्रीय यूनियन को वित्तीय सहायता देनी होती है और इस प्रकार के मामलों में यदि सदस्य नेशनल आफिस से हड़ताल के लाभ मिलने की या कोई अन्य सहायता की आशा नहीं करते हैं तो हड़ताल बुलाने

की स्थानीय यूनियन की माँग अन्तिम होती है। दूसरी ओर कुछ यूनियनों के सदस्यों पर यह रोक होती है कि वे नेशनल आफिस की स्वीकृति के बिना हड़ताल नहीं कर सकते हैं और यदि उन्होंने ऐसा किया तो उन्हें मुअत्तिल किया जा सकता है।

जब यह अनुमान लगाया जाता है कि यूनियन को नया करार करने के लिए समझौता वार्ता में कठिनाई होगी तब हडताल करने के बारे में सदस्यों के वोट लिए जा सकते हैं लेकिन हड़ताल के लिए कोई तारीख निश्चित नहीं का जाती है। मतदान से अध्यक्ष को यह अधिकार मिल जाता है कि वह समझौता-वार्ता के दौरान जब भी उचित समझें हड़ताल का आयोजन कर सकते हैं। सदस्यों को इस प्रकार के मतदान का उद्देश्य स्पष्ट है। इससे यूनियनें यह दिखाकर कि सदस्य अपनी माँगें गम्भीरता के साथ कर रहे हैं और वे समझौतों की बातचीत में भाग लेने वाले अपने लोगों से यह आशा करते हैं कि वे अपने अनुकूल या कम-से-कम कुछ मामलों में दूसरे पक्ष को झुकाकर और कुछ मामलों में खुद झुककर समझौता करेंगी, समझौता करने वालों के हाथ मजबूत करती हैं।

हड़ताल खत्म करने के लिए यूनियन को आम तौर पर अधिकांश सदस्यों के वोट की जरूरत होती है। जैसा कि हड़ताल बुलाने के बारे में होता है, हड़ताल खत्म करने के बारे में भी आम-अधिकारियों के अधिकार भी अलग-अलग यूनियनों के साथ अलग-अलग होते हैं। कुछ मामलों में राष्ट्रीय यूनियन के अध्यक्ष को जब वह यह महसूस करें कि हड़ताल खत्म करना यूनियन के हित में है तो उसे हड़ताल खत्म करने का अधिकार होता है। आमतौर पर हड़ताल खत्म करना उन लोगों के वोट पर निर्भर करता है जो उससे एकदम संबंधित होते हैं हालाँकि नेशनल आफिस का प्रभाव काफी वजनदार होता है। जहाँ तक हड़ताल के लाभ जारी रखने का संबंध है, सभी मामलों में नेशनल-आफिस का आदेश अंतिम होता है।

हड़ताल के लाभ

हड़ताल करना मज़दूरों और सम्बन्धित यूनियन के लिए एक गम्भीर मामला है क्योंकि इसका अर्थ मज़दूरी का और यूनियन को मिलने वाले चंदे आदि का नुकसान होता है और शायद यूनियन के खजाने से काफी मात्रा में रकम खर्च करना होता है। यद्यपि आवश्यकता पड़ने पर हड़ताल के लाभ देने की यूनियन की क्षमता बहुत अलग-अलग होती है तथापि लगभग सभी यूनियनें हड़तालों के समय के लिए वित्तीय व्यवस्था करने के वास्ते 'कोष' तैयार करती हैं जिसे सामान्यतः 'सुरक्षा कोष' कहा जाता है।

इन 'सुरक्षा-कोषों' की रकम स्वाभाविक तौर पर घटती-बढ़ती रहती है और यह इन कोषों को बनाए रखने की व्यवस्था पर तथा किसी खास-समय इससे रकम निकालने की आवश्यकता, दोनों पर निर्भर करता है। कुछ यूनियनों के संविधानों में यह बताया जाता है कि नियमित चंदा आदि देय रकमों में से कुछ भाग नियमित रूप से 'सुरक्षा कोष' में रखा जाएगा जबकि कुछ अन्य यूनियनों के संविधानों में यह व्यवस्था

होती है कि इन कोषों में कम-से-कम कितनी रकम रखनी चाहिए। यदि कोष में निश्चित मात्रा से कम रकम होती है तो कोषाध्यक्ष को विशेष चंदा लेने का अधिकार रहता है। स्थानीय यूनियन द्वारा की गई हड़ताल के लम्बे खिंच जाने पर, जिसे राष्ट्रीय यूनियन यूनियन की सुरक्षा और विस्तार के लिए महत्त्वपूर्ण समझती है, नेशनल आफिस उन स्थानीय यूनियनों के सदस्यों पर जो काम ठप्प होने से कोई सम्बन्ध नहीं रखतीं, विशेष चंदा लगा सकती है। उसका औचित्य इस विश्वास पर आधारित है कि यूनियन का तथा उसके सभी सदस्यों का कल्याण विवाद के नतीजे में दाँव पर लगा होता है।

मालिक–यूनियन समझौतों के अंतर्गत विवादों का हल

मालिक और यूनियन के बीच समझौते पर हस्ताक्षर हो जाने से स्वाभाविक रूपसे झगड़े के कुछ बड़े-बड़े कारण दूर हो जाते हैं—यूनियन की मान्यता का मामला हल हो जाता है और बुनियादी मजदूरी, काम के घंटे तथा काम के नियमों के बारे में समझौता हो जाता है। यद्यपि इस प्रकार के करारों की स्थापना से विवादों की संभावना बिल्कुल खत्म नहीं होती है, लेकिन, यदि समझौतों में समस्याओं के समाधान के लिए पर्याप्त व्यवस्था होती है और यदि सभी पक्ष निश्चित प्रक्रियाओं के अनुसार चलने को तैयार हो जाते हैं तो इससे हड़ताल और तालाबन्दी नहीं होनी चाहिए।

समझौता करने की प्रक्रिया

सामूहिक सौदेबाजी के समझौतों के अन्तर्गत सामान्यत: यह प्रक्रिया अपनाई जाती है कि किसी कारखाने या किसी बड़े कारखान के प्रत्येक विभाग के कर्मचारी अपने ग्रुप में से एक को कारखाने के चेयरमैन या स्टीवर्ड (कार्य-चालक) के रूप में काम के वास्ते चुनते हैं जो किसी शिकायत पर प्रारम्भिक कार्रवाई के समय उनके प्रतिनिधि के रूप में काम करता है। बड़े-बड़े कारखानों में कारखाना समितियाँ होती हैं जिनमें विभिन्न विभागों से निर्वाचित स्टीवर्ड शामिल होते हैं। अनेक समझौतों की शर्तों के अनुसार स्टीवर्ड लोगों को और कारखाना समितियों के सदस्यों को कारखाने या विभाग की जहाँ वे काम करते हैं, वरिष्ठता-सूची में सबसे ऊपर रखा जाता है। इससे स्टीवर्ड की जिम्मेदारी वहन करने के लिए प्रेरणा मिलती है, स्टीवर्ड के कार्य के सम्बन्ध में की गई कार्रवाई के कारण भेदभावपूर्ण बर्खास्तगी का भय दूर हो जाता है और शिकायतें दूर कराने का काम करने वाले कर्मचारियों का बना रहना सुरक्षित रहता है।

भवन-निर्माण व्यवसाय में तथा कुछ अन्य यूनियनों में शाप-चेयरमैन या स्टीवर्ड कुछ कम महत्त्वपूर्ण कार्य करता है। वह फोरमैन के साथ कुछ समझौतों पर बात-चीत कर सकता है, लेकिन, समझौतों की धाराओं को लागू करने का सबसे अधिक भार बिजनेस-एजेंट पर पड़ता है। यद्यपि किसी विशेष काम पर समझौते की शर्तों पर अमल कराने की जिम्मेदारी स्टीवर्ड की होती है तथापि शहर भर में इसी

उद्योग के मालिकों से समझौते पर अमल कराना बिज़नेस-एजेंट की जिम्मेदारी है। बिज़नेस-एजेंट एक वेतनभोगी पूरे समय काम करने वाला अधिकारी होता है जिसे स्थानीय यूनियन के सदस्य चुनते हैं या इस काम के लिए नियुक्त यूनियन अधिकारी द्वारा नियुक्त किया जाता है। वह यूनियन समझौतों के अंतर्गत आने वाले किसी भी कारखाने या फर्म का कर्मचारी नहीं होता लेकिन उसे आमतौर पर अपनी पिछली नौकरियों के कारण उद्योग की जानकारी होती है।

यूनियन के साथ विवादों पर होने वाली समझौता वार्ता में मालिक की ओर से सबसे पहला वार्ताकार सामान्य रूप से कर्मचारियों के एकदम ऊपर काम की देख-रेख करने वाला सुपरवाइज़र होता है। छोटे-छोटे संस्थानों में मालिक खुद प्रारम्भिक बातचीत में भाग ले सकता है; बड़े-बड़े औद्योगिक संस्थानों में फोरमैन, विभागीय सुपरिंटेंडेंट, डिवीज़नल सुपरिंटेंडेंट और संयन्त्र मैनेजर अपनी-अपनी बारी में यूनियन के प्रतिनिधियों से बातचीत करने के लिए जिम्मेदार होते हैं। जहाँ कहीं परसोनेल-अफसर या लेबर-रिलेशन्स अफसर होते हैं, वे उस समय अक्सर बातचीत में सक्रिय भाग लेते हैं जब अपील फोरमैन के स्तर से ऊपर की जाती है।

अनेक उद्योगों में समझौते मालिकों के एसोसिएशनों के साथ किए जाते हैं जो नगर-व्यापी होते हैं या क्षेत्रीय आधार पर बनाए जाते हैं। यद्यपि ये एसोसिएशन कभी-कभी नए समझौते करने के उद्देश्य से ही बनाए जाते हैं, ये समझौतों को लागू करने की एजेंसी की तरह भी काम कर सकते हैं। इस सम्बन्ध में एसोसिएशन के अधिकारी उन झगड़ों को हल करने में मदद देते हैं जो यूनियन और एसोसिएशन के किसी सदस्य मालिक के बीच उठ खड़े होते हैं। ये एसोसिएशन अधिकारी सदस्य-फर्मों द्वारा चुने जाते हैं और यूनियन के बिज़नेस-एजेंटों के समान उद्योग के मामलों में अनुभव रखते हैं तथा उसकी समस्याओं की जानकारी रखते हैं।

अपील की प्रक्रिया में प्रारंभिक कार्रवाई

क्या पीड़ित कर्मचारी अपनी शिकायत सीधा फोरमैन के पास ले जाए या अपनी यूनियन के स्टीवर्ड (कार्यचालक) के पास। यदि वह अपनी शिकायत स्टीवर्ड के पास ले जाता है तो स्टीवर्ड उसकी शिकायत की वैधता के बारे में फैसला करने में अपने ऊपर कितनी जिम्मेदारी लेगा; यानी शिकायत फोरमैन के पास ले जाई जाए या नहीं ? स्टीवर्ड और फोरमैन जो फैसला करेंगे क्या कर्मचारी उसे अन्तिम फैसला समझकर स्वीकार करेगा ? इन प्रश्नों ने मैनेजरों और यूनियनों के बीच भारी विवाद खड़ा कर दिया है।

मैनेजमेंट आमतौर पर यह पसन्द करता है कि पीड़ित कर्मचारी अपनी शिकायत सीधे फोरमैन के पास ले जाए क्योंकि उसकी राय यह होती है कि इस प्रक्रिया से मजदूरों और उनके फोरमैन के बीच स्वस्थ व्यक्तिगत सम्बन्ध बने रहते हैं, इसमें कम समय लगता है और दूसरी ओर स्टीवर्ड में झगड़े को बढ़ा-चढ़ाकर बताने की तथा अमहत्त्वपूर्ण मतभेदों को समस्या बनाने की प्रवृत्ति पाई जाती है। प्रत्येक

कर्मचारी का रवैया अलग-अलग होता है और यह इस बात पर निर्भर करता है कि उसमें अपनी शिकायतों से निबटने के लिए कितना सामर्थ्य है तथा फोरमैन और अपने स्टीवर्ड के साथ उनके निजी सम्बन्ध क्या हैं। यदि किसी कर्मचारी के अपने फोरमैन के साथ अच्छे सम्बन्ध हैं या वह कुछ कारणों से अपने स्टीवर्ड को पसन्द नहीं करता या उस पर विश्वास नहीं करता तो वह स्वाभाविक रूप से अपने फोरमैन से सीधे बातचीत करना पसन्द करता है। दूसरी ओर, मजदूरों की अधिकांश शिकायतें फोरमैन की कोई-न-कोई कार्रवाई या फैसले से सम्बन्धित होती हैं और किसी भी कर्मचारी में अपने 'अधिकारी' के साथ जो कुछ वह करता है या नहीं करता है, उसके बारे में बहस करने की इच्छा या साहस नहीं होता है।

सामान्यत: यूनियनें यह चाहती हैं कि उनके स्टीवर्ड उनके सुपरवाइजरों के साथ कर्मचारियों की सभी समझौता वार्ताओं में भाग लें और निर्णायक-पार्ट अदा करें क्योंकि उनका खयाल है कि इस प्रकार की दिन प्रतिदिन की निजी-सेवा यूनियन के प्रति वफादारी को बढ़ाती है। इसके अलावा यूनियनें यह दावा करती हैं कि स्टीवर्ड की मार्फत सभी शिकायतें भेजने से कारखाने भर में फैसलों में अधिक एक-रूपता आ जाती है और फोरमैन द्वारा पक्षपात या भेदभाव करने की संभावना कम रहती है।

टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट में इस बात की इजाजत दी गई है कि एक कर्मचारी या कर्मचारियों का समूह अपनी शिकायतें मालिक के पास ले जा सकते हैं और इन शिकायतों को यूनियन के प्रतिनिधि के हस्तक्षेप के बिना दूर करा सकते हैं, लेकिन वे ऐसा तभी तक करा सकते हैं जबतक कि शिकायतों का समाधान सामूहिक-सौदेबाजी करार की शर्तों से बेमेल नहीं होता है लेकिन, कानून में यह व्यवस्था की गई है कि यूनियन के प्रतिनिधि को शिकायतें दूर किए जाने की प्रक्रिया के दौरान वहाँ उपस्थित होने का मौका दिया जाएगा।

यूनियन समझौतों के अन्तर्गत पंच—निर्णय

समझौता चालू रहने के दौरान जो विवाद उठ खड़े होते हैं, उनमें से अधिकांश यूनियन-मैनेजमेंट की समझौता वार्ता की प्रक्रिया के दौरान किसी-न-किसी समय हल हो जाते हैं और वह संयोग से ही कभी अन्तिम निर्णय के लिए किसी बाहरी व्यक्ति को सौंपने पड़ते हैं। फिर भी, मालिक-यूनियन समझौतों में से अधिकांश में उन विवादों को पंच निर्णय के लिए सौंपने की व्यवस्था होती है जो विवाद में फँसे पक्षों द्वारा मामले का हल न निकाल सकने की परिस्थिति में समझौते की व्याख्या या उसके अमल के सम्बन्ध में उठ खड़े होते हैं।

नियम तो यह है कि जो विवाद हल नहीं हो सकते हैं, उन्हें मालिक या यूनियन के अनुरोध पर पंच निर्णय के लिए सौंपा जा सकता है। व्यवहार में, इससे विवाद के आपस में हल न होने पर आप-से-आप पंच निर्णय की व्यवस्था हो जाती है। कुछ समझौतों की शर्तों के अनुसार दोनों पक्षों को इस बात पर राजी होना होता है कि

मामले को पंच-निर्णय के लिए सौंप दिया जाए। इसका अर्थ यह होता है कि जो पक्ष यथास्थिति से संतुष्ट होता है, वह मामले को पंच निर्णय के लिए सौंपे जाने को रोक सकता है। चूँकि आमतौरपर यूनियन ही शिकायत दूर कराने की कोशिश करती है, मामले को इस दूसरे किस्म के पंच-निर्णय के लिए सौंपे जाने की व्यवस्था के अन्तर्गत यूनियन को या तो मैनेजमेंट का फैसला स्वीकार करने का निर्णय करना पड़ता है या फिर आर्थिक दबाव डालना पड़ता है और हड़ताल आयोजित करनी पड़ती है।

मामले को पंच निर्णय के लिए किसी बाहरी व्यक्ति या संस्था को सौंपने का एक सबसे अधिक सामान्य तरीका एक समिति द्वारा जिसमें दोनों पक्षों के बराबर बराबर प्रतिनिधि शामिल हों, निष्पक्ष चेयरमैन का चुनाव किया जाना है। कुछ समझौतों में पंच का चुनाव विवाद के पंच निर्णय की स्थिति तक पहुँचने तक के लिए स्थगित नहीं किया जाता है, लेकिन, उनमें पंच के रूप में काम करने वाला व्यक्ति निश्चित कर दिया जाता है और यह व्यक्ति समझौते की अवधि में पंच का काम करता है। ये पंच मामले की सुनवाई करते हैं, गवाही लेते हैं और कभी-कभी तथ्यों की स्वतन्त्र रूप से जाँच करते हैं। अनावश्यक विलम्ब न हो, इसलिए आम-तौर पर प्रक्रिया की प्रत्येक कार्रवाई जैसे पंचों का चुनाव, सुनवाई और फैसलों पर अमल के लिए समय की एक सीमा बाँध दी जाती है। पंच का फैसला अन्तिम होता है और वह दोनों पक्षों को मानना जरूरी होता है। यह समझौते की शर्तों के सम्बन्ध में उसकी व्याख्या पर, न कि उसके इस फैसले पर कि उस विशेष परिस्थिति में क्या सही है और क्या गलत, आधारित होता ।

विवाद हल करने के लिए संघीय एजेंसियाँ

अधिकांश विवाद उन शर्तों के बारे में उठ खड़े होते हैं जो नए समझौते में शामिल करने होते हैं—यानी मज़दूरी, काम के घंटे, और काम की शर्तें। ये विवाद यूनियन के दर्जे के बारे में उठ खड़े होते हैं। इस प्रकार के मामलों को अन्तिम रूप से तय करने के लिए, अक्सर कोई प्रक्रिया पहले से निर्धारित नहीं होती क्योंकि इन मामलों में सामूहिक सौदेबाजी का सार निहित होता है। जब सामूहिक सौदेबाजी असफल रहती है, या उसके असफल होने का खतरा पैदा हो जाता है, तो सरकारी एजेन्सियों को व्यापक तौर पर स्वेच्छा से काम में लाया जाता है। यदि विवाद के फलस्वरूप काम ठप्प होने का खतरा पैदा हो जाता है, जिससे सार्वजनिक सुरक्षा व स्वास्थ्य पर विपरीत असर पड़ सकता है, तो इसके लिए कानून में विशेष प्रक्रियाएँ निर्धारित होती हैं।

श्रम-विवादों के समाधान के लिए वर्तमान सरकारी-एजेंसियाँ दो आम किस्म की होती हैं—(१) मध्यस्थता और समझौता कराने वाली एजेंसियाँ, जिन्हें अपनी सिफारिशों को मनवाने के लिये बाध्य करने का कोई कानूनी अधिकार नहीं होता और जिन्हें विवाद में पड़ने वाले पक्षों द्वारा सहायता की माँग न किए जाने पर

हस्तक्षेप करने का कानूनन कोई अधिकार भी प्राप्त नहीं होता और (२) बोर्ड तथा आयोग, जिन्हें मालिक-कर्मचारी सम्बन्धों तथा काम की हालत के सम्बन्ध में विशेष कानूनों को लागू करने का अधिकार होता है।

संघीय मध्यस्थता और समझौता सेवा

सन् १९१३ के कानून में, जिसमें अमेरिकी श्रम-विभाग की स्थापना की गई है, अन्य बातों के साथ-साथ यह व्यवस्था भी की गई है कि "श्रम-मंत्री को उस समय जब वह यह समझे कि औद्योगिक शांति के लिए ऐसा करना आवश्यक है, तो मध्यस्थ रूप में काम करने का तथा श्रम विवाद में समझौते के लिए आयुक्त नियुक्त करने का अधिकार होगा।" इस कानून के अनुसार ही संघीय समझौता सेवा (Federal Conciliation Service) की स्थापना की गई जो १९४७ में लेबर मैनेजमेंट रिलेशन्स एक्ट के पास होने तक श्रम-मंत्री की एक सहायक संस्था के रूप में काम करती रही। लेबर मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट के अनुसार एक संघीय मध्यस्थता और समझौता सेवा की स्थापना की गई जो श्रम-विभाग से स्वतन्त्र थी और राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त निदेशक के अन्तर्गत काम करती थी।

सरकार की समझौता कराने वाली संस्था के लोग हड़ताल या तालाबंदी होने से पूर्व विवाद के मामलों को हल कराने के प्रयत्नों में व्यस्त रहते हैं या फिर हड़ताल या तालाबन्दी हो जाने पर, शीघ्रता से समझौता कराने के प्रयत्न करते हैं। समझौता सेवा, विवाद में फँसे किसी भी पक्ष के अनुरोध पर या मेयर, गवर्नर और कांग्रेसमैन जैसे जनता के किसी प्रतिनिधि के अनुरोध पर मामले में हस्तक्षेप कर सकती है। वह अपनी मर्जी से भी हस्तक्षेप कर सकती है। लेकिन ऐसा तभी होता है जब मामला गम्भीर होता है और यह विश्वास किया जाता है कि ऐसा करना सार्वजनिक हित में होगा। समझौता कराने वाले सरकारी लोगों को अपनी सिफारिशें मनवाने के लिए दबाव डालने का कोई अधिकार नहीं होता और न ही उनके पास सिफारिशों को लागू करने का कोई साधन ही होता है हालाँकि विवाद में फँसे हुए पक्षों को कानून के अनुसार सेवा द्वारा आयोजित सम्मेलनों में पूरी तरह से और तत्काल भाग लेना पड़ता है।

जब किसी सरकारी समझौता-वार्ताकार को किसी विवाद को हल करने में सहायता देने के लिए बुलाया जाता है तब प्रक्रिया के बारे में उसका कोई निश्चित फार्मूला नहीं होता है। जहाँ कहीं संभव होता है, वह यह कोशिश करता है कि सम्बन्धित पक्ष अपने मतभेदों पर विचार करने के लिए सम्मेलन करें और इसमें वह एक समझौता करने वाले की हैसियत से भाग लेता है। कभी-कभी विशेषकर वार्ता के प्रारंभिक दौर में दोनों में एक पक्ष या दोनों पक्ष सम्मेलन में भाग लेने से इन्कार कर सकते हैं तब उस स्थिति में वह मध्यस्थ के रूप में काम करता है और अलग-अलग पक्षों के साथ अलग-अलग बैठकें करता है, मतभेद या गलतफहमी के छोटे-

छोटे मामलों का समाधान करता है और दोनों पक्षों को इस बारे में राजी करता है कि किन बड़ी-बड़ी समस्याओं या मुद्दों पर आगे समझौता वार्ता की जा सकती है और की जानी चाहिए। यदि इस पर भी दोनों पक्ष या उनमें से एक भी पक्ष इन बड़े-बड़े मुद्दों पर मिल कर बातचीत करने से इन्कार करते हैं तो समझौता कराने वाला व्यक्ति स्वतंत्र रूप से समझौते की एक योजना तैयार कर सकता है और दोनों पक्षों के समक्ष सिफारिश के रूप में उसे पेश कर सकता है या फिर वह मामला पंच को सौंपने के लिए दोनों पक्षों की स्वीकृति प्राप्त कर सकता है। उससे कोई पंच चुनने को कहा जा सकता है या दोनों पक्ष उससे पंच बनने का अनुरोध कर सकते हैं। पंच के रूप में उसके फैसले अन्तिम होते हैं और दोनों पक्षों को उन्हें स्वीकार करना होता है क्योंकि उन्होंने अपनी मर्जी से इस प्रकार के पंच निर्णय को स्वीकार करने का फैसला दिया था।

नेशनल मीडिएशन बोर्ड (राष्ट्रीय मध्यस्थता बोर्ड)

रेल-रोड और हवाई यातायात से संबंध रखने वाले मजदूरों के मामले फिलहाल १९२६ के रेलवे लेबर ऐक्ट में किए गए संशोधनों से प्रशासित होते हैं। इनके अनुसार राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त एक तीन सदस्यीय नेशनल मीडिएशन बोर्ड की और एक नेशनल रेल-रोड एडजस्टमेंट बोर्ड की, जिसमें मालिकों के १८ प्रतिनिधि और यूनियन के १८ प्रतिनिधि शामिल होते हैं, स्थापना की गई है। एडजस्टमेंट बोर्ड, जिसका प्रधान कार्यालय शिकागो में है, ४ अलग-अलग डिवीजनों में बँटा हुआ है, जिनमें से प्रत्येक अलग-अलग श्रेणियों के कर्मचारियों पर, जैसे ट्रेन और यार्ड सर्विस कारखाने के धंधे आदि, अपना अधिकार रखता है।

रेल-रोड प्रणाली में मजदूरों के संबंधों से निबटने के लिए की गई इस व्यवस्था में श्रम विवादों के स्वरूप के बुनियादी अंतर को देखते हुए एक स्पष्ट भेद कर दिया गया है। यह भेद वर्तमान समझौतों की व्याख्या और अमल के बारे में तथा नए समझौतों की शर्तों के बारे में किया गया है।

एडजस्टमेंट बोर्ड वेतन की दर, या काम की हालतों के बारे में समझौतों की व्याख्या करने या उन्हें लागू करने के बारे में या शिकायतों से उत्पन्न विवादों के बारे में सुनवाई करता है। उसके फैसले संघीय जिला अदालतों में दीवानी मुकदमों द्वारा लागू किए जा सकते हैं। यदि दोनों पक्षों के प्रतिनिधियों से बना यह बोर्ड किसी बात पर सहमत नहीं होता है तो उसे एक 'रेफरी' नियुक्त करना चाहिए। यदि वह रेफरी का चुनाव करने पर सहमत नहीं होता तो नेशनल मीडियेशन बोर्ड रेफरी की नियुक्ति करता है।

नेशनल मीडियेशन बोर्ड अन्य दो किस्म के विवादों में हस्तक्षेप करता है। चुनाव करके या अन्य तरीकों से वह यह प्रमाणित करता है कि मजदूरों की सामूहिक सौदेबाजी में उनका प्रतिनिधित्व कौन करेगा। वेतन, नियम या काम की शर्तों के बारे में विवाद में फँसे दोनों में से किसी भी पक्ष के अनुरोध पर या संकट के समय अपनी

खुद की प्रेरणा पर वह हस्तक्षेप करता है और मध्यस्थता के द्वारा समझौता करने के प्रयत्न करता है। यदि उसके मध्यस्थता के प्रयत्न विफल हो जाते हैं, तो बोर्ड दोनों पक्षों को अपना विवाद पंच के सुपुर्द करने की प्रेरणा देता है। पंचों के बोर्ड का चुनाव संबंधित पक्ष करते हैं। यदि ये पंचों के चुनाव पर सहमत नहीं हो पाते हैं तो बोर्ड को पंचों के बोर्ड के सदस्यों के नाम घोषित करने का अधिकार होता है।

यदि दोनों पक्ष पंच निर्णय से इन्कार करते हैं, और विवाद अन्तर्राज्य व्यापार में इस हद तक बाधा डालने का खतरा पैदा कर देता है कि देश का एक हिस्सा आवश्यक यातायात-सेवा से वंचित रह जाता है तो बोर्ड को इसकी सूचना अध्यक्ष को देनी पड़ती है जो तथ्यों की जाँच करने के लिए एक इमरजेंसी बोर्ड नियुक्त कर सकता है और उस पर ३० दिन के अन्दर रिपोर्ट देनी होती है। इस दौरान विवाद में फँसा हुआ कोई भी पक्ष उन परिस्थितियों में, जिनके कारण विवाद उत्पन्न होता है, परिवर्तन नहीं कर सकता है। दोनों पक्षों के समझौते से ही कोई परिवर्तन हो सकता है। कानून में ऐसी कोई व्यवस्था नहीं है जिससे इमरजेंसी बोर्ड की सिफारिशों का पालन करने को बाध्य होना पड़े हालाँकि उसके निष्कर्षों का प्रकाशन हो जाने पर यह कठिन हो जाता है कि दोनों पक्ष उसके सुझावों को न मानें।

नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड

नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड की कार्रवाइयाँ नेशनल (रेल-रोड और एयर लाइन्स) मीडिएशन बोर्ड के अन्तर्गत आने वाले लोगों को छोड़ अन्त:राज्य व्यापार में लगे अन्य सभी मालिकों और मजदूरों के सम्बन्ध में होती हैं। लेबर रिलेशन्स बोर्ड दो सामान्य-क्षेत्रों में कार्य करते हैं: यह कर्मचारियों के चुनाव कराता है—यह जानने के लिए कि किस यूनियन को सौदेबाजी करने वाले एजेंट के रूप में प्रमाणित किया जाए। वह १९४७ के टैफ्ट-हार्टले और १९५९ के रिपोर्टिंग एण्ड डिसक्लोज़र अधिनियमों की श्रम-प्रथाओं सम्बन्धी अनुचित धाराओं को लागू करता है।

कर्मचारियों का कोई भी समूह यूनियन या मालिक बोर्ड में यह अर्जी दे सकता है कि वह यह तय करने के लिए चुनाव कराये कि कौन-सी यूनियन कर्मचारियों के सौदेबाजी करने वाले एजेंट के रूप में उनका प्रतिनिधित्व करेगी। बोड सौदेबाजी करने वाली उचित यूनिट (धंधा, औद्योगिक या इन दोनों का कोई संशोधित रूप) तय करता है और यदि गत १२ महीने के अन्दर कोई चुनाव नहीं होता है तो वह गुप्त मतदान करता है जिसमें परिणाम का निश्चय इस बात से होता है कि अधिकांश मत किस ओर पड़े हैं। यदि दो या इससे अधिक यूनियनें संघर्ष करती हैं तो रन-आफ चुनाव आवश्यक हो जाता है। बोर्ड का कर्त्तव्य यह भी है कि जब मालिक या कर्मचारियों का कोई समूह यह कहे कि सौदेबाजी करने वाला वर्तमान एजेंट अधिकांश कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व नहीं करता है तब वह यह जानने के लिए कि करार की अवधि समाप्त होने पर किसी यूनियन को अप्रमाणित किया जाय या नहीं, चुनाव कराए।

अनुचित श्रम-प्रथाओं को ध्यान में रखते हुए बोर्ड को यह तय करना चाहिए कि यूनियन की दीक्षा-फीस कब अत्यधिक होती है, किसी कर्मचारी पर यूनियन में शामिल होने के लिए दबाव डाला गया है या नहीं, यूनियन-शाप करार के अन्तर्गत निकाले गए कर्मचारी को चन्दा आदि न दे सकने के अलावा अन्य किसी कारण से यूनियन से निष्कासित किया गया है या नहीं, क्या किसी कर्मचारी को किसी ऐसे कारण से निकाला गया है कि वह अपनी पिछली मज़दूरी प्राप्त करने के भी लायक न हो और क्या कर्मचारियों के कोई समूह का पिकेट-लाइन को पार करने से इन्कार करना उचित है या नहीं। कार्य-क्षेत्र सम्बन्धी विवादों में बोर्ड को उस हालत में अपना निर्णय देने का हक है जबकि सम्बन्धित पक्ष आरोप-पत्र भेजने के बाद १० दिन के अन्दर आपस में सन्तोषजनक समझौता नहीं कर लेते हैं। सहायक-हड़ताल या बायकाट की शिकायत पर बोर्ड को उस समय आदेश प्राप्त कर राहत देने की जरूरत होती है जब वह यह पाता है कि इस प्रकार की हड़ताल या बायकाट वास्तव में चल रही है।

अपने निश्चयों पर परिपालन कराने के लिए बोर्ड उचित अपील सर्किट अदालत में अर्जी दे सकता है और अदालत को अपनी बारी में उस प्रकार की अस्थायी राहत या रोक लगाने वाला आदेश, जिसे वह उचित समझता है, जारी करने का अधिकार होता है और वह बोर्ड के सम्पूर्ण आदेश या उसके हिस्से को लागू करने, उसमें संशोधन करने या उसे एकदम खत्म करने का आदेश जारी कर सकता है। इसी प्रकार बोर्ड के अन्तिम आदेश द्वारा पीड़ित व्यक्ति उचित अपील-अदालत में अर्जी देकर मामले की पुनः जाँच करा सकता है। सर्किट अदालत के सभी निर्णयों के विरुद्ध अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय में अपील की जा सकती है।

तथ्य जाँच बोर्ड (Fect Finding Board)

लोकतन्त्री स्वतन्त्र-उद्योग प्रणाली के अन्तर्गत मालिक या कर्मचारियों को समझौता करने के लिए और काम ठप्प किए बिना अपने विवादों को हल करने के लिए बाध्य करने का कोई रास्ता नहीं है। अनिवार्य पंच निर्णय सरकार द्वारा मज़दूरी, मूल्य और लाभ तय करने के बराबर है और यह स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धा की अन्तर्निहित भावना के विरुद्ध है। फिर भी, जब काम इस प्रकार ठप्प किया जाता है कि उससे महत्त्वपूर्ण उद्योग बन्द हो जाते हैं तो सरकार को सार्वजनिक हित में कुछ-न-कुछ कारवाई करनी पड़ती है। दोनों विश्व-युद्धों के बीच कांग्रेस ने जरूरी कानून बनाए जिनके अनुसार राष्ट्रपति को जब भी वह उचित समझते, हड़तालों पर रोक लगाने या उन्हें खत्म करने का अधिकार मिल गया था। फिलहाल जहाँ कहीं काम ठप्प होने से राष्ट्रीय हित खतरे में पड़ता है, वहाँ रेल रोड लेबर ऐक्ट (देखें पृष्ठ १५३) और टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट के अन्तर्गत विवादों से निबटा जाता है। इन दोनों में तथ्य-जाँच बोर्डों की नियुक्ति की व्यवस्था है। इन बोर्डों की नियुक्ति राष्ट्रपति करते हैं।

टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट के अनुसार पूरे उद्योग या उसके बड़े हिस्से को प्रभावित करने वाली काम ठप्प करने की धमकी, जिससे राष्ट्रीय स्वास्थ्य या सुरक्षा को खतरा हो सकता है, साढ़े चार महीने तक के लिए अवैध घोषित की जा सकती है। किसी भी संभावित हड़ताल के लिए आवश्यक ६० दिन के नोटिस के अन्दर किसी भी समय राष्ट्रपति मुद्दों की जाँच के लिए बोर्ड नियुक्त कर सकते हैं और सम्भावित हड़ताल के विरुद्ध अदालती आदेश जारी करने के लिए अर्जी दे सकते हैं। जब तक के लिए हड़ताल रुकी रहती है तब तक दोनों पक्षों को मध्यस्थता सर्विस की सहायता से अपने मतभेद दूर करने के लिए प्रयत्न करना होता है। राष्ट्रपति अपने जाँच बोर्ड को पुनः बुला सकते हैं जिसे ६० दिन की दूसरी अवधि के अन्त में एक नई रिपोर्ट पेश करनी होती है जिसमें उस समय की स्थिति का विवरण देना होता है। इसमें मालिकों द्वारा प्रस्तुत अन्तिम शर्तें भी देनी होती हैं। इसके बाद, १५ दिन के अन्दर नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड को यह तय करने के लिए चुनाव कराना होता है कि क्या अधिकांश कर्मचारी मालिक के अन्तिम प्रस्ताव को मानना चाहते हैं या नहीं। यदि अधिकांश लोग इसके पक्ष में वोट नहीं देते हैं, तो अदालती आदेश उठा लिया जाता है और राष्ट्रपति इस मामले को विचार और उचित्त कार्रवाई के लिए कांग्रेस को सौंप देते हैं।

अभी तक कोई भी विवाद कांग्रेस के सुपुर्द नहीं किया गया है। यद्यपि अनेक तथाकथित 'संकटकालीन' विवाद सामने आए हैं, सम्बन्धित पक्ष जनमत और विभिन्न सरकारी एजेंसियों के सामने झुके हैं।

अध्याय ११

यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग

औद्योगिक शान्ति जब सामूहिक सौदेबाजी की नींव पर आधारित होती है तब वह मालिक-यूनियन सहयोग को प्रकट करती है क्योंकि इसमें कुछ ले-देकर समझौते करने की, और समस्याओं को जैसे-जैसे वे उत्पन्न होती हैं, आपस में हल करने की इच्छा शामिल होती है। यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग का अर्थ औद्योगिक-शान्ति की प्राप्ति से कुछ अधिक भी हो सकता है। इस शब्द का प्रयोग सामान्यतः एक ठोस उद्देश्य की प्राप्ति के लिए मिल-जुलकर प्रयत्न करने के विशेष कार्यक्रमों का उल्लेख करने के लिए किया जाता है जैसे कारखाने की क्षमता में वृद्धि करना, और खर्च कम करना या उत्पादित माल या सेवा की किस्म में सुधार करना तथा मालिक की चीजों की बिक्री और उपयोग को प्रोत्साहन देना।

बहुत से मालिक और यूनियनें मधुर सम्बन्धों की प्राप्ति पर संतुष्ट होते हैं और वे इसमें आगे कोई संयुक्त प्रयत्न करने की न तो कोशिश करते हैं और न ही इच्छा। उनका विश्वास है कि मैनेजमेंट और यूनियन दोनों के अपने-अपने विशेष कार्य होते हैं जो संयुक्त कार्रवाई किए जाने पर उस समय कमजोर हो जाते हैं जब यह संयुक्त कार्रवाई काम की शर्तों के सम्बन्ध में समझौतों और इन समझौतों की शर्तों के पालन से आगे बढ़ जाती है। समझौते पर अमल करना खुद में कोई आसान बात नहीं है, विशेषकर यूनियन के अधिकारियों के लिए। मैनेजमेंट के सर्वोच्च अधिकारी सुपरवाइज़री का काम करने वाले कर्मचारियों पर पूर्ण नियंत्रण रखते हैं; उसे तो सिर्फ नीचे के कर्मचारियों तक यह पहुँचाना होता है कि क्या किया जाना चाहिए और क्या नहीं किया जाना चाहिए। मजदूर-यूनियनों और उनके अधिकारियों को फैसलों पर चलने के लिए बहुत से लोगों की वफ़ादारी पर निर्भर होना पड़ता है। हो सकता है कि इन फैसलों पर इनमें से कुछ लोग सहमत ही न हुए हों। इसके विपरीत मैनेजमेंट के कर्मचारी अपने पदों पर बने रहने के लिए लोकप्रिय चुनावों पर निर्भर नहीं करते।

यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग यदि अपनी चरम-सीमा पर पहुँच जाए तो उससे एक ऐसे सुसंगठित समाज की स्थापना हो सकती है जिसमें आम अर्थ-व्यवस्था मालिक-मज़दूर के बीच की होड़ के बजाए, औद्योगिक खंडों के बीच बढ़ जाएगी। इस तरह की व्यवस्था इटली में तानाशाही की मूल-योजनाओं में शामिल की गई थी जिसमें पूँजी और श्रम की मिली-जुली संस्थाओं की व्यवस्था की गई थी। इनमें सबसे

ऊपर राष्ट्रीय निगम परिषद् (National Council of Corporations) होती थी। इटली की तानाशाही का दर्शन सिंडीकेटवाद और राष्ट्रवाद का मिश्रण था, यद्यपि सिंडीकेटवाद जल्दी ही राष्ट्रवाद के सामने झुक गया। राष्ट्रवाद में इस बात पर जोर दिया गया था कि राष्ट्र की प्रभुता में वर्गसंघर्ष के लिए कोई स्थान नहीं है, तथा पूँजी और श्रम में एकता होनी चाहिए। व्यवहार में इसमें स्वतन्त्र मजदूर यूनियनों के भंग किए जाने की तथा सामूहिक सौदेबाजी के करारों के स्थान पर सरकारी आदेश जारी करने की जरूरत होती थी।

आज के साम्यवादी देशों में उनके नेता, जिसे यूनियन-मैनेजमेंट सहयोग के नाम से पुकारते हैं, वही थ्योरी औद्योगिक ढाँचे का एक स्तम्भ है लेकिन इसके संचालन में मजदूर-यूनियनों के कार्य और स्वरूप, लोकतंत्री सरकारों के अन्तर्गत उनके कार्यों और स्वरूप से बिलकुल विपरीत होते हैं। रूस में यूनियन कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने और रक्षा करने के बजाय मजदूरों पर कर्त्तव्य थोपने के लिए सरकार का एक औजार (Instrument) बन जाता है। मजदूरों के संगठन दक्षता में वृद्धि के लिए सभी कदमों के प्रशासन में मैनेजमेंट के साथ सहयोग करते हैं। प्रत्येक कारखाने की श्रम-अदालत में यूनियनों का प्रतिनिधित्व होता है जो उन कर्मचारियों को अनुशासित करते हैं जो अपने कोटे का काम पूरा नहीं करते हैं या जो अनुपस्थित होते हैं या गंदा काम करते हैं।

लोकतंत्रों में सहयोग

यूनियन-मैनेजमेंट का सहयोग कई प्रकार का हो सकता है और उसे आवश्यक रूप से उस राजनीतिक आर्थिक प्रणाली के अनुरूप होना होता है जिसके अन्तर्गत यूनियन और मैनेजमेंट दोनों ही काम करते हैं। लोकतन्त्रों में भी सरकारी मिलकियत वाले और सरकार द्वारा संचालित उद्योग में यूनियनों का काम प्राइवेट प्रतियोगी उद्योग से उनके काम से जैसा अमरीका में पाया जाता है, अलग होता है। हमारी औद्योगिक प्रणाली में यूनियन मैनेजमेंट सहयोग में सम्भावित कमियाँ हैं और साथ ही रचनात्मक सफलताओं की सम्भावनाएँ भी हैं। जब तक सहकारी प्रयत्न कारखाने के अन्दर की दक्षता में सुधार करने के तरीकों तक और कम कीमत की चीजें तैयार करने तक सीमित रहता है तब तक परिणाम प्रत्येक के लिए—मालिक, मजदूर और जनता—लाभकारी हो सकता है। यदि उद्योग या व्यापार की सफलता को प्रोत्साहन देने के लिए सहयोग प्रतियोगिता को नियन्त्रित करने, मूल्य निश्चित करने या परिवर्तनों को रोकने के क्षेत्र तक आगे बढ़ता है तो परिणाम सार्वजनिक हित के लिए नुकसानदेह हो सकता है और उससे ट्रस्ट विरोधी कानूनों का उल्लंघन भी हो सकता है।

मिसाल के लिए यूनियनों ने तेल की पाइप लाइनें डालने और सेंट लारेंस वाटर-वे को विकसित करने में कोयला और रेल रोड उद्योगों के साथ सहयोग किया है। निर्माण उद्योगों में ऐसी मिसालें हैं जहाँ स्थानीय यूनियनों ने 'गृह-उद्योगों' को

प्रोत्साहन देने के लिए अन्य क्षेत्रों की सामग्री का बायकाट करने सहयोग दिया है, हालाँकि यह सामग्री अन्य स्थानों पर यूनियन वाले उद्योगों में बनाई गई थी। कुछ उद्योगों में यूनियनों ने भारी रक्षात्मक कर लगाने और सरकारी आर्थिक सहायता प्राप्त करने में मालिकों का साथ दिया है। कुछ मामलों में तो मालिकों ने किसी-न-किसी प्रकार की होड़ को रोकने के अपने प्रयत्नों में यूनियन का समर्थन प्राप्त करने के लिए अपने कारखानों में यूनियन बनाना स्वीकार किया।

कारखाने की नीतियों का मिल-जुलकर निर्धारण

किसी भी मालिक या यूनियन की नीति या नीति के सम्बन्ध में उनकी सामूहिक सौदेबाजी के समझौते की अन्तिम कसौटी यह है कि क्या लम्बे अरसे के बाद उससे उन चीजों और सेवाओं के उत्पादन में सहायता मिलती है या बाधा पड़ती है जो एक प्रतियोगी-बाजार में बेची जा सकती हैं। लेकिन, अधिकांश मामलों में नीति या काम के नियम के प्रभाव का तुरन्त ही और अन्तिम रूप से पता नहीं चलाया जा सकता। यह सिद्ध नहीं किया जा सकता है कि किसी विशेष हालत से व्यापार में गिरावट आई है या उसमें वृद्धि हुई है। हमेशा ही यह अनुमान नहीं लगाया जा सकता है कि क्या काम के किसी निश्चित नियम से अधिकतम रोजगार को बढ़ावा मिलेगा या उसमें बाधा पड़ेगी। हर यूनियन वाले कारखाने में मालिक और यूनियन के सामने प्रतिदिन उस अस्थिर रेखा की व्याख्या करने की समस्या उपस्थित हो जाती है जो रचनात्मक सहयोग को उनकी अपनी-अपनी जिम्मेदारियों पर अतिक्रमण के मामलों से अलग करती है। इन जिम्मेदारियों को दोनों पक्ष अपने विशेष कर्त्तव्य समझते हैं।

बहुत से मालिकों ने जिन्होंने मजदूरी और सम्बन्धित मामलों के बारे में सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धान्त को स्वीकार किया है, वे यूनियन-मैनेजमेंट की बातचीत द्वारा काम के नियम और कारखाने की नीतियाँ निर्धारित करने का विरोध करते हैं। उनका कहना है कि यदि मालिकों को निर्णय करने और व्यवसाय को दक्षतापूर्वक चलाने के लिए आवश्यक नीतियों को लागू करने के अधिकार से वंचित कर दिया गया तो वे अपने प्रबन्ध सम्बन्धी कार्यों को ठीक तरह से नहीं कर सकेंगे। वे इन कार्यों को 'मैनेजमेंट के विशेष अधिकार' समझते हैं जिनमें व्यवसाय को सफलतापूर्वक चलाने के लिए यूनियनों को भागीदार नहीं बनाया जा सकता है।

इस मामले के दार्शनिक और व्यावहारिक दोनों पहलू हैं। एक सिद्धान्त तो यह है कि मैनेजमेंट को अपना व्यवसाय चलाने के लिए कुछ विशेष मामलों को छोड़, जिन्हें वह मैनेजमेंट-यूनियन समझौता वार्ता पर डाल देती है, अन्य सभी मामलों में पूर्ण अधिकार रखने का स्वाभाविक अधिकार प्राप्त है। इस विचार के अनुसार सामूहिक सौदेबाजी मालिकों के स्वाभाविक और नैतिक अधिकारों से पीछे हटना है और इस कारण मैनेजमेंट को सावधानी से काम लेना चाहिए और संयुक्त बातचीत के लिए बहुत अधिक राजी नहीं होना चाहिए।

इसके विपरीत यह सिद्धांत है कि मैनेजमेंट उन सभी लोगों के लिए ट्रस्टी की तरह काम करता है जो उद्योग से प्रभावित होते हैं यानी वे जो पूँजी लगाते हैं, जो अपना श्रम देते हैं, और जो उसकी चीज़ें खरीदते हैं। इस प्रकार सामूहिक सौदेबाजी उद्योग के श्रम-पहलू का प्रबन्ध करने का एक तरीका है न कि मालिकों या पूँजी का प्रबन्ध करने वालों की ओर से की गई कोई रियायत। संयुक्त वार्ता का अर्थ यह नहीं है कि मालिक अपने अनुल्लंघनीय अधिकारों से पीछे हट गए हैं, वह पिछली और परम्परागत प्रक्रियाओं में एक परिवर्तन-मात्र है। इस सिद्धान्त में यह आशा निहित है कि सामूहिक-सौदेबाजी का संतुलनपैदा करने वाले उत्तोलन से लम्बे अरसे में मालिकों, मज़दूरों और उपभोक्ताओं के हितों को ही बढ़ावा मिलेगा।

काम के नियमों का निर्धारण

निश्चित शब्दों में कहा जाय तो जो लोग यह विश्वास करते हैं कि सामूहिक-सौदेबाजी का अच्छे मैनेजमेंट पर कोई विपरीत असर पड़ता है, वे यह कहते हैं कि मालिकों को कर्मचारियों को नौकरी पर रखने और नौकरी से हटाने, उनके लिए काम की मात्रा का निर्धारण करने, काम और किस्म के मानक तय करने, तथा काम में लाई जाने वाली प्रक्रियाओं और सामग्री जैसे मामलों को तय करने, सूचियाँ और रिज़र्व कोष बनाने, कारखानों के लिए स्थान तय करने का एकमात्र अधिकार होना चाहिए। दूसरी ओर यूनियनें यह दलील देती हैं कि ये सभी कार्रवाइयाँ काम और काम की शर्तों पर असर डालती हैं, कर्मचारी का उनके परिणामों में दाँव लगा होता है और इस कारण उन्हें उनके तय करने में अपनी आवाज उठाने का हक होना चाहिए। मिसाल के लिए कारखाने को किसी दूसरे स्थान पर ले जाने और उसका ठेका आगे और किसी को दे देने से न केवल उस वक्त उस काम पर लगे हुए आदमियों के रोज़गार की सुरक्षा पर असर पड़ता है बल्कि उनका समस्त उद्योग में आम वेतन दरों पर भी प्रभाव पड़ता है। यदि कम मज़दूरी के क्षेत्र में कारखाने की शाखाएँ स्थापित की जाती हैं या यदि काम आगे उन कारखानों को सौंप दिया जाता है जिनमें यूनियनें नहीं हैं तो अधिक वेतन देने वाले यूनियन कारखानों के कर्मचारी प्रतिस्पर्धात्मक लागत के कारण अंततोगत्वा अपने रोज़गार से वंचित हो सकते हैं और तब सम्पूर्ण उद्योग में काम के स्तर अनिवार्यतः गिर जाएँगे।

अधिकांश मालिक कारखाना सम्बन्धी नीति के निर्धारण में यूनियन की हिस्सेदारी को प्रतिबन्धात्मक कार्य नियमों जैसा समझते हैं जो व्यक्तिगत उत्पादन की मात्रा को मनमाने ढंग से सीमित कर देते हैं, जिनके कारण फालतू मज़दूर काम पर लगाने की जरूरत पड़ती है या एक ही तरह का काम कई स्थान पर किया जाता है और इस प्रकार कम काम के लिए ज्यादा मजदूर कारखाने में जमा हो जाते हैं। हो सकता है कि यूनियनों द्वारा थोपे गए नियम स्वास्थ्य और सुरक्षा की वजह से अपनाए गए हों लेकिन, यूनियनें स्वीकार करती हैं कि कभी-कभी उनका उद्देश्य अपने सदस्यों के रोज़गारों को लम्बा खींचना होता है। स्वभावतः लाखों लोगों को, जिनके पास

अपनी गुजर के लिए अपनी दैनिक मजदूरी के अलावा और कुछ नहीं होता। मुख्यतः अपना रोजगार सुरक्षित रखने की चिंता रहती है और वे मुख्यतः इस आशा से ही यूनियनों में शामिल होते हैं कि यूनियन उनके रोजगारों की रक्षा करेगी। अल्प-कालीन दृष्टिकोण से मैनेजमेंट और कर्मचारियों के बीच हितों की तीव्र टक्कर होती है और यह बिलकुल स्वाभाविक है कि प्रत्येक अपने-अपने हित की रक्षा करना चाहेगा। किन्तु रोजगारों का कृत्रिम संरक्षण अल्पकाल के लिए ही लाभकारी होता है क्योंकि उद्योग या कारखाना अंततोगत्वा प्रतियोगितात्मक संघर्ष में जरूर पिछड़ जाता है। मानवीयता का तकाजा है कि दोनों पक्ष ऐसे हल ढूँढ निकालने के लिए उत्सुक हों जिससे इससे पूर्व कि विपदा दोनों को आ घेरे, कम-से-कम मुसीबत उठानी पड़े।

वरीयता और कार्य—सुपुर्दगी

'ठीक काम पर ठीक आदमी' यह सफल व्यवसाय की आधार-शिला है जिसके बारे में मैनेजमेंट का कहना है कि वह वरीयता के नियमों पर सख्ती से अमल करने से खंडित हो जाती है। उसके कथनानुसार न केवल कम योग्य व्यक्तियों को काम सौंप दिया जाता है या वे नौकरी पर बरकरार रखे जाते हैं बल्कि वरीयता की कसौटी का आम प्रभाव यह होता है कि व्यक्तियों को अपनी अधिकतम कुशलता से काम करने का उत्साह नहीं रहता। जब रोजगार की सुरक्षा और तरक्कियाँ मुख्यतः वरीयता के नियमों की यांत्रिक प्रक्रिया पर आधारित रहती हैं तो दूसरे से ज्यादा अच्छा काम करने की आकांक्षा कम हो जाती है। फलस्वरूप समस्त मजदूरों का काम का स्तर उठने नहीं पाता। यूनियनों और मजदूरों की दलील यह है कि वरीयता के नियमों का इससे विपरीत प्रभाव पड़ता है—अर्थात् वरीयता के नियमों से उत्पन्न सुरक्षा और न्याय प्राप्ति की भावना हौसला बढ़ाती है और कर्मचारी को काम अच्छा करने का प्रोत्साहन मिलता है। इसके अलावा उनका यह भी कहना है कि भले ही कोई मालिक या उसका फोरमैन जान बूझकर भेदभाव न बरते, फिर भी मानव के निर्णय में त्रुटियाँ सम्भव हैं और निश्चित नियमों के अभाव में वे कर्मचारी जो अच्छे कर्मचारी होने के बजाए अपना विज्ञापन करने में कुशल होते हैं, मैनेजमेंट से तरजीह पा जाते हैं।

मालिक स्वीकार करते हैं कि वरीयता के नियमों के कारण मजदूरों का अधिक तादाद में आवागमन कम हो जाता है और इससे उनसे होने वाली हानियों की आंशिक पूर्ति हो सकती है। एक स्थान पर स्थायी रूप से काम करने की इच्छा वाले नौजवान उन रोजगारों की ओर आकर्षित होते हैं जहाँ उन्हें तरक्की की सीढ़ी पर आगे बढ़ते जाने का भरोसा रहता है और काफी वरीयता प्राप्त कर लेने पर उनमें अपना रोजगार बदलने की इच्छा नहीं जागती। दूसरी ओर, एक महत्त्वाकांक्षी और औसत दर्जे से ऊँचा व्यक्ति वरीयता के आधार पर तरक्की की धीमी प्रक्रिया से अधीर हो

सकता है और जिस व्यवसाय को इस दर्जे के व्यक्तियों की आवश्यकता होती है, उसके लिए उन्हें आकर्षित करना कठिन हो सकता है ।

तरक्की और कार्य-सुपुर्दगी की नीतियाँ यूनियन और मैनेजमेंट के बीच सम्भावित सहयोग के लिए एक अत्यधिक चुनौती भरा क्षेत्र प्रदान करती हैं । यूनियन और मालिक दोनों जानते हैं कि कुछ रोजगार सिर्फ व्यक्ति की योग्यता और क्षमता के आधार पर ही भरे जा सकते हैं । यूनियन के सदस्य अपने नेताओं का चुनाव करते हुए इसका प्रमाण प्रस्तुत करते हैं । भेदभाव और पक्षपात के बारे में जब कर्मचारियों का सन्देह दूर हो जाता है तो बहुत कुछ विवाद खत्म हो जाता है । ऐसी परिस्थितियों में मालिकों और यूनियनों के लिए कुछ विशिष्ट पदों को वरीयता के नियमों से मुक्त करना या रोजमर्रा के कामों से भिन्न कार्यों के लिए व्यक्तियों की नियुक्ति के बारे में मिली-जुली बातचीत की व्यवस्था करना बहुत कठिन साबित नहीं हुआ है । इस प्रकार के सम्मेलनों के फलस्वरूप निरीक्षणात्मक कार्यों के लिए अत्यन्त रचनात्मक व्यवस्था बन पाती है क्योंकि किसी व्यक्ति में टैक्नीकल दृष्टि से फोरमैन बनने की कितनी भी अच्छी योग्यता क्यों न हो, वह सफल नहीं हो सकता यदि उसके मातहत कर्मचारी 'उसके खिलाफ हैं' ।

औद्योगिक कार्यकुशलता के लिए सहयोग

व्यवसाय की तरक्की के लिए कार्यक्रम तैयार कर उन पर अमल के हेतु यूनियन और मालिक के संयुक्त-प्रयत्न सहकारी प्रयत्न के उच्चतम दर्जे के प्रतीक हैं । इसके उद्देश्य अनेक हो सकते हैं जैसे बरबादी को खत्म करना, उत्पादन की किस्म को सुधारना, उत्पादन बढ़ाना, लागत कम करना, या उपकरणों को आधुनिक बनाना । इसके फलस्वरूप यूनियनें अपने कोष में से कम्पनी को उधार भी दे सकती हैं । बिक्री और विज्ञापन का अभियान चलाया जा सकता है अथवा दोनों मिलकर अपने कोष से एक स्थरीकरण कार्यक्रम चालू कर सकते हैं ।

हाल के वर्षों में यद्यपि इस प्रकार के अनेक सहकारी कार्यक्रमों के परीक्षण किए गए हैं तो भी उनमें से शायद ही कोई कुछ अरसे से ज्यादा चल पाया हो । जिन परिस्थितियों के कारण वे कार्यक्रम चालू किए गए, उनके बदल जाने पर उनमें से कुछ को खत्म होने दिया गया, कुछ कार्यक्रम अपने संस्थापकों के उत्साह में निरन्तर कमी होने के कारण खत्म हो गए और कुछ कार्यक्रम कर्मचारियों के इस संदेह के बदौलत नहीं चल पाए कि उनकी यूनियन मालिक के हाथ 'बिक गई' । कुछ अन्य समझौते प्रबन्ध-कार्य में यूनियन के 'हस्तक्षेप' पर मालिक के असन्तुष्ट हो जाने पर खत्म कर दिए गए । यूनियन और मैनेजमेंट के मिले-जुले कार्यक्रम इक्के-दुक्के क्यों हैं, यह बात तब भली-भाँति समझ में आती है जब कोई उनकी स्थापना और निरन्तर सफलता के लिए आवश्यक परिस्थितियों पर विचार करता है ।

व्यक्तिगत दृष्टि से सोचें या सामूहिक दृष्टि से, यह मानवों का स्वभाव है कि जब तक मौजूदा परिस्थितियाँ युक्तियुक्त रूप में आरामदायक प्रतीत होती हैं तब तक

वे परम्परागत तरीकों को नहीं बदलते । चिंतन और कार्य के नए तरीके सामान्यत: आसपास की स्थिति में परिवर्तन के फलस्वरूप लगे धक्के के परिणाम होते हैं और नई अथवा बिगड़ती हुई परिस्थितियों का सामना करने की आवश्यकता अनुभव होने के कारण अपनाए जाते हैं । कारखाने की कार्यकुशलता बढ़ाने के लिए मालिक और यूनियन का संयुक्त-कार्यक्रम चलाने के लिए मालिक और कर्मचारियों दोनों को चिंतन के अपने परम्परागत तरीकों में मौलिक परिवर्तन करने की आवश्यकता होती है । पारस्परिक संदेहों की जड़ आपसी विश्वास से उखाड़ी जानी चाहिए, बड़प्पन और छोटेपन की भावनाओं की जगह यह विश्वास उत्पन्न होना चाहिए कि सब सम्बन्धित व्यक्तियों में कार्यक्रम में एक रचनात्मक योग देने की क्षमता है । यह दोनों ही पक्षों के लिए आसान नहीं है और ऐसा संभवत: तब तक नहीं हो पाता जब तक दोनों के सामने तीव्र संकट उत्पन्न न हो जाय ।

यूनियन और मैनेजमेंट के मिले-जुले कार्यक्रमों की अत्यल्प संख्या के कई कारण हैं। एक यह है कि मालिक को कुछ प्रशासनिक काम यूनियन को सौंपने पड़ते हैं जिन्हें वह निरंकुश रूप में स्वयं करता रहा होता है । बहुत से मालिक इसे अपनी प्रशासनिक योग्यता पर एक लांछन समझते हैं और यह नहीं समझते कि प्रबन्ध के क्षेत्र में मजदूर कोई काम का योगदान कर सकता है । एक इसका कारण यह है कि मजदूरों और यूनियन नेताओं को यह डर रहता है कि उत्पादन के अधिक कुशल तरीके अपनाने में सहयोग करने से बेकारी पैदा होगी और जो आदमी रोजगार पर लगे रह जाएँगे, उन पर काम का बोझ बढ़ जायगा हालाँकि वे यह महसूस करते हैं कि अगर कुछ वर्षों की दृष्टि से देखा जाए तो कर्मचारियों की आर्थिक खुशहाली कम्पनी की मुनाफा कमा सकने की हैसियत पर निर्भर करती है तो भी वे यह समझते हैं कि यूनियन का कार्य उन कार्यक्रमों में हिस्सा लेने के बजाए, जिनसे बेकारी और काम का बोझ बढ़ता है, इन तत्त्वों से कर्मचारियों की रक्षा करना होना चाहिए ।

सहयोग के हाल के उदाहरण

समय-समय पर अनेक स्थानीय यूनियनों ने कारखाने की कार्यकुशलता बढ़ाने अथवा बिक्री में वृद्धि करने के लिए अपने मालिकों के साथ संयुक्त-कार्यक्रम चलाए हैं। सामान्यत: ये कार्यक्रम मुसीबत के समय चालू किए गए जबकि किसी मालिक की प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता संकट में पड़ गई और कर्मचारियों को रोजगार चले जाने के खतरे का सामना करना पड़ा । अधिक बड़े पैमाने पर एक राष्ट्रीय-यूनियन और एक सम्पूर्ण अथवा उद्योग के एक बड़े अंग के बीच संयुक्त प्रयत्नों के उदाहरण भी मिलते हैं। उदाहरणार्थ सन् १९५६ में हेटर्स यूनियन ने तीन वर्ष का एक कार्यक्रम चालू किया, जिसमें उसने ६० लाख डालर खर्च किए । इस राशि से उसने मालिकों को ऋण दिए, शेयर खरीदे, इमारतें रहन रखीं और विज्ञापन-अभियान चलाया । यूनियन की कोशिश उद्योग को बढ़ावा देने और उससे अपने सदस्यों की रक्षा करने की थी ।

यह मानते हुए कि अधिक उन्नत तौर-तरीके अपनाने से अन्ततोगत्वा फायदा ही होता है, लिथोग्राफर्स यूनियन ने स्वयंचालित यंत्र शीघ्रातिशीघ्र लगाने के हेतु अनुसंधान के लिए हाल में १० लाख डालर खर्च किए। इतनी ही राशि मालिकों ने भी खर्च की। न्यूयार्क के पोशाक-उद्योग में महिलाओं की पोशाकों के निर्माण और विक्रय में कार्यकुशलता बढ़ाने के लिए अनेक सहकारी-कार्यक्रम चालू किए गए जैसे कारखाने में कार्यकुशलता के मानदण्ड स्थापित करने, नए-नए फैशन चालू करने और बिक्री बढ़ाने के लिए एक निष्पक्ष चेयरमैन की नियुक्ति की गई, जिसको सुझाव न मानने पर मालिकों पर जुर्माना करने का अधिकार है। पुरुषों की पोशाक बनाने वाली यूनियन के संयुक्त बोर्डों ने समय-समय पर कारखाने का विस्तार करने और उसमें उन्नत किस्म के उपकरण लगाने के लिए मालिकों को ऋण दिए।

सन् १६५६ में आर्मर कम्पनी के साथ पेकिंग हाउस वर्कर्स के समझौते में स्वयंचालित यंत्र लगाए जाने और आर्मर के कई कारखाने बन्द हो जाने के कारण बेकार हुए हजारों भूतपूर्व कर्मचारियों की परिस्थितियों का अध्ययन करने के लिए एक निष्पक्ष चेयरमैन की अध्यक्षता में एक आटोमेशन-कमेटी नियुक्त की गई। इसका कोई हल नहीं निकला लेकिन कमेटी की बैठकों ने 'करार के प्रशासन से अतिरिक्त मालिक यूनियन सम्बन्ध के लिए नए रास्ते तैयार किए'। इस्पात-मजदूरों द्वारा हाल में किए गए समझौतों में रोजगार के स्थिरीकरण, और आगे ठेका दे देना, ओवर-टाइम का शिडूल बनाने, काम की सुपुर्दगी, और रोजगार के वर्गीकरण की समस्याओं का अध्ययन करने के लिए एक स्थायी संयुक्त-मानव-सम्बन्ध समिति की व्यवस्था की गई है।

उन योजनाओं के मुकाबले, जिनमें यूनियन के कोषों का उपयोग करने की बात है, हाल में पैसेफिक कोस्ट पर काम करने वाले मजदूरों के सम्बन्ध में कार्यक्रम प्रारम्भ किया गया है जिसके अंतर्गत मजदूरों को इस शर्त पर भुगतान किया जाता है कि यूनियन कुछ कार्यविधि सम्बन्धी नियमों का परित्याग कर दें। पश्चिमी तट सम्बन्धी उद्योग में मालिक-मजदूरों के सम्बन्ध १६३४ की आम हड़ताल के बाद से बहुत तूफानी चले आ रहे हैं, जिस हड़ताल के बाद यूनियन ने मजदूर काम पर लगाने और उनके कार्य के नियमों पर व्यवहारतः पूर्ण नियंत्रण स्थापित कर लिया था। कुछ वर्षों बाद यूनियन ने महसूस किया कि जहाज उद्योग व्यापार खो रहा है और वह रेलों तथा ट्रकों को मिलता जा रहा है जिसके फलस्वरूप नुकसान उससे ज्यादा हो रहा है जितने कि वह मजदूरों को घुसेड़े रखने की नीति अपनाकर क्षतिपूर्ति कर सकती है।

लम्बी बातचीत के फलस्वरूप १६६० में पैसिफिक मैरीटाइम एसोसिएशन और लार्गशोरमैन्स एण्ड वेयरहाऊस मैन्स यूनियन के बीच साढ़े पाँच वर्ष के एक समझौते पर हस्ताक्षर हुए, जिनकी बदौलत मालिकों ने कुशलतापूर्वक प्रबन्ध करने की आजादी बहुत कुछ फिर प्राप्त कर ली, जिसमें श्रम में बचत करने वाली मशीनें लगाने तथा

सामान के दुहरे-तिहरे हाथों से गुजरना खतम करने आदि का अधिकार शामिल था। बदले में मालिकों ने प्रतिवर्ष ५० लाख डालर देना स्वीकार किया जो सब रजिस्टर्ड जहाजी मज़दूरों को गारंटी प्राप्त न्यूनतम वेतन देने, कम से कम २५ वर्ष की सर्विस के साथ ६५ वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने पर प्रत्येक रजिस्टर्ड मज़दूर को ८००० डालर देने और २५ वर्ष की सर्विस पूरी कर लेने पर ६२ और ६५ वर्ष की आयु के बीच रिटायर होने वाले कर्मचारियों को मासिक भुगतान देने के लिए था। यह समझौता मज़दूरों की संख्या उपलब्ध रोजगारों के मुताबिक कम करने के लिए जल्दी सेवा-निवृत्ति को प्रोत्साहन देकर और काम पर लगे रहने वालों को आय की सुरक्षा प्रदान करके प्रतिबन्धात्मक कार्यनियमों की समस्या से निबटने के एक तरीके का ज्वलन्त उदाहरण है।

संयुक्त कार्रवाई से उत्पन्न होने वाली समस्याएँ

यह सहज ही माना जा सकता है कि मालिक और यूनियन मिलकर कोई भी सहकारी कार्यक्रम तब तक चालू नहीं करेंगी जब तक कि प्रत्येक को उससे लाभ होने की आशा न हो। यूनियनों द्वारा संचालित कार्यक्रमों में उद्देश्य उद्योगों के मुनाफे बढ़ाने के बजाए यूनियन के सदस्यों के रोज़गारों और कार्य के मानदण्डों की रक्षा करना रहा है। हालाँकि कार्यक्रमों का प्रयोजन कार्यकुशलता बढ़ाना होता है तो भी इसे अपने आप में एक उद्देश्य मानने के बजाए रोज़गार और यूनियन सुरक्षा का साधन समझा जाता है। जब कोई मालिक किसी सहकारी कार्यक्रम को अपनाता है तो यह सामान्यतः कारखाना बन्द न होने देने या दिवालियापन से बचने के लिए अन्तिम क्षण में किए गए प्रयत्न के रूप में होता है।

कारखाने के संचालन से सम्बन्धित नीतियों के निर्धारण में मालिक और यूनियन का सहयोग प्रबन्ध की कला में अद्वितीय समस्याएँ प्रस्तुत करता है। लोकतन्त्र की युगों पुरानी समस्या आधुनिक औद्योगिक परिस्थितियों के रूप में अवतरित हो जाती है। ट्रेड-यूनियनवाद का सम्पूर्ण इतिहास उस क्षेत्र में, जिसे कभी मैनेजमेंट का एकमात्र विशेष क्षेत्र समझा जाता था, एक-एक कदम करके मज़दूरों के प्रवेश का इतिहास है। सामूहिक-सौदेबाजी के सरलतम रूप में मज़दूरियाँ और कम-से-कम कुछ कार्य सम्बन्धी नियम सिर्फ मैनेजमेंट के बजाए आपसी बातचीत के जरिए तय किए जाते हैं। सामूहिक सौदेबाजी को कानूनी संरक्षण दिए जाने के बाद कुछ वर्षों तक अनेक मालिक यह कहते रहे कि जब पेंशन और श्रम-हितकारी चीजों के लिए संपूर्ण खर्चा मालिक देता है तो इन पर सामूहिक सौदेबाजी लागू नहीं हो सकती, किन्तु १६४८ में अमरीका की सुप्रीम कोर्ट ने यह फैसला दिया कि इस प्रकार के कार्यकलाप कानूनी सौदेबाजी के अन्तर्गत आते हैं। बाद के कई मामलों में सुप्रीम कोर्ट ने यह फैसला दिया कि वर्तमान कार्य का आगे किसी और को ठेका दे देने का मालिक का इरादा अनिवार्य रूप से सामूहिक-सौदेबाजी का विषय है और मालिक के लिए अलग-अलग कर्मचारियों को योग्यता के आधार पर तरक्की देने से पहले यूनियन के साथ बातचीत

करना जरूरी है और भले ही आपसी करार में मालिक को योग्यता की अंकन-प्रणाली के प्रशासन पर नियंत्रण प्रदान किया गया हो, यूनियन को योग्यता के आधार पर दी गई वेतन-वृद्धियों और पदोन्नतियों के बारे में मालिक से पूरी जानकारी प्राप्त करने का अधिकार है।

सहकारी कार्य की समस्या मालिकों अथवा यूनियनों में से किसी के लिए आसान नहीं है। अधिक-से-अधिक कार्यकुशलता प्राप्त करना मैनेजमेंट का कर्त्तव्य और जिम्मेदारी है लेकिन साथ ही जिन चीजों को वह कार्यकुशलता के लिए आवश्यक समझता है, उनके विषय में एकमात्र कार्याधिकार से उसे वंचित कर दिया जाता है। यूनियनों का काम अपने सदस्यों के रोजगारों की रक्षा करना और उनके काम की हालत में सुधार करना है लेकिन मैनेजमेंट के साथ सहयोग करने के फलस्वरूप—कम-से-कम तात्कालिक रूप में कर्मचारियों के वेतन कम हो सकते हैं और रोजगार छिन सकते हैं। मैनेजमेंट और यूनियन की जिम्मेदारियों में सदा मेल नहीं बैठा करता और जब मालिक और यूनियनें सहयोग करने का प्रयत्न करती हैं तो उसका कोई तरीका निकाला जाना चाहिए। इसमें न केवल इन विभिन्न हितों को स्पष्ट अंगीकार किया जाना चाहिए, किन्तु यह भी साफ-साफ समझा जाना चाहिए कि आम जनता समेत सब संबद्ध लोगों का कल्याण अंततोगत्वा उद्योग के कुशल संचालन पर निर्भर करता है।

—:o:—

भाग पाँच

काम के अतिरिक्त अन्य कार्रवाईयाँ

अध्याय १२

राजनीतिक और शैक्षणिक गतिविधियाँ

मजदूर-यूनियनों का सबसे बड़ा काम मालिकों के साथ सामूहिक-सौदेबाजी करके अपने सदस्यों की काम की हालतों में सुधार करना है। काम की हालतों पर सरकार की कार्रवाई का भी असर पड़ता है और स्वयं सामूहिक-सौदेबाजी उन कानूनों से प्रभावित होती है जो उसकी स्वीकार्य प्रक्रियाओं और कार्य-क्षेत्र को निश्चित करते हैं। सरकार और मालिकों के बाद आम जनता है जिसकी राय ही अन्त में इस बात का फैसला करेगी कि किस प्रकार कानून और मालिक-यूनियन सम्बन्ध स्थापित होने चाहिएँ।

तब निश्चित रूप से यूनियनों को सरकारी मामलों का और उन लोगों का जिन्हें सरकार का संचालन करने के लिए चुना जाता है, ध्यान रखना पड़ता है। उन्हें इस बात का भी ध्यान रखना होता है कि वे जो कुछ करती हैं उसके बारे में आम जनता विशेषकर बड़ी संख्या में वे मज़दूर जिनकी वफादारी पर यूनियन का अस्तित्व निर्भर करता है, क्या सोचते हैं। संगठित मज़दूरों की राजनीतिक, शैक्षणिक और जन-संपर्क गतिविधियाँ उसके कार्यक्रमों का महत्त्वपूर्ण अंग हैं। यद्यपि उनमें निरन्तर परिवर्तन होते रहते हैं, उनके सामान्य स्वरूप और उन्हें अपनाए जाने के ऐतिहासिक कारणों की जानकारी यूनियनवाद को समझने के लिए महत्त्वपूर्ण है।

राजनीतिक नीतियाँ

अधिकांश यूरोपीय श्रम आंदोलनों के विपरीत अमरीका में संगठित मज़दूरों ने अपना उद्देश्य प्राप्त करने के लिए कभी भी राजनीतिक कार्रवाई पर बहुत अधिक निर्भर नहीं किया है। कई वर्षों तक अमरीकी श्रम-संघ (एफेल) ने वास्तव में इस आधार पर काम के घंटों तथा न्यूनतम मज़दूरी के बारे में कानून बनाने का विरोध किया कि काम की हालतों में सुधार करने का सबसे अच्छा तरीका यह है कि खुद मज़दूर अपने संगठित प्रयत्नों द्वारा मालिकों के साथ सौदेबाजी करे। यह रवैया १९३० के दशक के प्रारम्भिक वर्षों की भीषण मन्दी के दौरान कुछ बदल गया जबकि अर्थतन्त्र के अन्य वर्गों की भाँति मज़दूरों को भी यह महसूस करना पड़ा कि अत्यन्त

कठिन परिस्थितियों में एक लोकशासन ही उनको सम्पूर्ण बिनाश से बचा सकता है। यद्यपि पिछले ३० वर्षों में श्रम-संगठनों ने इस बात की सक्रिय चेष्टा की है कि विशिष्ट कानून बनवाए जाएँ और इन कानूनों के पक्षपाती लोगों को चुना जाय तो भी एक मज़दूर-दल की स्थापना पर इसमें कभी भी गम्भीरता से विचार नहीं किया गया।

पृष्ठभूमि

अपनी स्थापना के बाद से १९४९ तक एफेल ने पार्टी लेबल का खयाल किए बिना अपने मित्रों का समर्थन करने और दुश्मनों का विरोध करने की निर्दलीय राजनीतिक नीति का पालन किया। यह निर्दलीयता इस धारणा पर आधारित थी कि (१) दलीय राजनीति इसके सदस्यों में फूट उत्पन्न कर सकती है और उनका ध्यान ट्रेड यूनियन मामलों से हटा सकती है; (२) तटस्थता राजनीतिक रियायतें प्राप्त करने के लिए अधिक प्रभावशाली है क्योंकि जब तक उम्मीदवारों की किसी सूची को मज़दूरों का स्वतः समर्थन का आश्वासन प्राप्त नहीं है तब तक प्रतियोगी उम्मीदवारों को यूनियन-सदस्यों के वोट प्राप्त करने की चेष्टा करनी होगी; (३) मज़दूरों को स्वयं को किसी एक राजनीतिक दल से एकाकार करने का खतरा मोल नहीं लेना चाहिए क्योंकि जब कभी वह दल हारेगा तब मज़दूर अपना सब राजनीतिक प्रभाव खो बैठेंगे।

सिग्रो ने अपने जन्म से ही राजनीतिक मामलों में तीव्र गतिविधियों की नीति अपनाई। १९३६ में सिओ की विभिन्न यूनियनों ने, जिनमें एफेल की अनेक राष्ट्रीय यूनियनें भी शामिल थीं, मज़दूरों की एक नॉन-पार्टीजन लीग स्थापित की जिसने न्यू-डील प्रशासन के पुनः निर्वाचन के लिए आन्दोलन किया और आठ वर्ष बाद इसकी राजनीतिक संघर्ष समिति में एक ऐसा कार्यक्रम चलाया, जिसे रूजवैल्ट के चौथी बार चुने जाने के लिए बहुत हद तक उत्तरदायी समझा जाता है।

१९४७ में टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट पास हो जाने के कारण मज़दूर आन्दोलन की सभी शाखाओं को राजनीतिक गतिविधियों के बारे में अपनी भूतपूर्व नीतियों पर पुनर्विचार करना पड़ा। यद्यपि इस कानून में यूनियनों की अनेक प्रकार की राजनीतिक गतिविधियों पर प्रतिबन्ध लगा दिये तो भी इसका प्रारम्भिक प्रभाव यह हुआ कि मज़दूरों ने ज्यादा जोश दिखलाया। एफेल ने एक अभूतपूर्व कदम उठाकर 'राजनीतिक शिक्षा' के लिए लेबर-लीग स्थापित की, जिसका प्रयोजन इसके संस्थापकों के शब्दों में "राष्ट्र के मज़दूरों के हितों की अत्यन्त कारगर ढंग से पूर्ति करना और लूट-खसोट करने वाले निहित स्वार्थों द्वारा प्रस्तुत चुनौती का प्रभावशाली ढंग से सामना करना तथा मज़दूर अब तक जिन अधिकारों का उपभोग करते आए हैं उनको उन्हें फिर से दिलाना और एक अधिक ठोस तथा न्यायपूर्ण श्रम-सम्बन्ध नीति प्राप्त करना था···।" रेलवे मज़दूरों की राजनीतिक लीग का भी संगठन किया गया और चूँकि सिओ की राजनीतिक संघर्ष समिति पहले से ही काम कर रही थी, इसलिए सम्पूर्ण मज़दूर आन्दोलन में तीव्र हलचल मच गई।

दल के अन्दर मज़दूर और उदार ताकतों से प्रेरित होकर १९४८ के डैमोक्रैटिक राष्ट्रीय सम्मेलन ने एक ऐसा चुनाव घोषणा-पत्र तैयार किया जिससे दल 'न्यू-डील' की परम्परा को जारी रखने के लिए संदिग्ध रूप से वचनबद्ध हो गया। इस प्रकार, अनुदारवर्ग से स्पष्ट अलगाव हो जाने के कारण मज़दूर-संगठन राजनीतिक कार्रवाई के लिए डेमोक्रैटिक-पार्टी को उस हद तक अपना साधन बना पाए जैसा वे पहले कभी नहीं कर सके थे। किन्तु, अभियान के दौरान लगाई गई इनकी आशाएँ चकनाचूर हो गईं जबकि मज़दूर 'फेयर-डील' (उचित बर्ताव) को, जिसका राष्ट्रपति ट्रूमैन ने व्यक्तिगत रूप से आख्यान किया था, कार्यान्वित कराने के लिए 'दोस्त' कांग्रेस-सदस्यों को काफी संख्या में नहीं चुन सके। सन् १९५२ में अपने ७१ वर्ष के इतिहास में पहली बार एफेल के एक सम्मेलन ने एक राजनीतिक उम्मीदवार अर्थात् डैमोक्रैटिक उम्मीदवार अदलाई स्टीवेंसन को समर्थन प्रदान करने का बाकायदा निश्चय किया। स्टीवेंसन ने टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट को रद्द करा देने का वचन दिया था। १९६० तक मज़दूर आन्दोलन की दोनों शाखाएँ अपने स्थानीय स्तर तक पूर्णतः मिलकर एक हो गईं और यूनियनों की राजनीतिक गतिविधि बहुत बढ़ गई। एक हुई एफेल-सिओ ने डैमोक्रैटिक राष्ट्रीय सम्मेलन के मंच का बाकायदा समर्थन किया और इसका कारण दोनों मंचों तथा उम्मीदवारों के रिकार्डों के बीच 'तीव्र और स्पष्ट' फ़र्क बतलाया।

राजनीतिक शिक्षा के लिए समिति

टैफ्ट-हार्टले ऐक्ट ने राष्ट्रीय-पद के लिए जिसमें प्राथमिक-चुनाव, राजनीतिक-सम्मेलन, और स्थानीय समितियाँ आदि शामिल हैं, किसी उम्मीदवार के चुनाव के सम्बन्ध में किसी मज़दूर-संगठन अथवा कम्पनी द्वारा चंदा दिए जाने या खर्च किये जाने पर कानूनी प्रतिबन्ध लगा दिया है। कानून की शब्दावलि के मुताबिक किसी राजनीतिक दल व उम्मीदवार को यूनियन द्वारा सीधा चन्दा दिया जाना, निसंस्देह रूप से ग़ैर-कानूनी है। 'चुनाव के सिलसिले में खर्च' का अभिप्राय स्पष्ट नहीं है और अदालतों द्वारा अभी इसकी स्पष्ट व्याख्या की जानी है। उच्चतम न्यायालय ने फैसला दिया है कि यूनियनें अपनी नियमित पत्र-पत्रिकाओं का उम्मीदवारों का समर्थन करने के लिए उपयोग कर सकती हैं। कुछ स्थानीय यूनियों ने यह फैसला दिया है कि संघीय-पद के लिए किसी उम्मीदवार को जिताने या हराने के हेतु रेडियो पर समय अथवा अखबारों में विज्ञापन का स्थान खरीदने के लिए यूनियन के नियमित कोषों का इस्तेमाल नहीं किया जा सकता।

कानून पास होने के बाद से एफेल-सिओ की यूनियनों ने प्रतिवर्ष एक निश्चित राशि प्रदान करने की प्रेरणा देते हुए एकमात्र अपने सदस्यों के व्यक्तिगत ऐच्छिक चन्दों का सहारा लिया है। इस धन का उपयोग 'शिक्षात्मक' और 'वोट दिलाने' के अभियानों के लिए किया जाता है, जो राजनीतिक शिक्षा-समिति द्वारा प्रशासित होता है। यह समिति सब राष्ट्रीय, राज्यीय और स्थानीय चुनावों में निहित प्रश्नों के

बारे में और पद के लिए उम्मीदवारों के रिकार्डों के विषय में यूनियन सदस्यों और अपने दोस्तों को जानकारी प्रदान करने और इससे भी ज्यादा यूनियन सदस्यों को मतदान के लिए लाने की चेष्टा करती है। यह दूसरी चेष्टा निर्णायक महत्त्व की है।

प्रभावशाली राजनीतिक कार्रवाई में बाधा

यूनियनों के सदस्य और उनके परिवार देश के मतदाताओं के कम-से-कम एक तिहाई हैं और जो लोग यूनियनों के सदस्य नहीं हैं, उनमें से भी बहुत से अनेक राजनीतिक और विध्यात्मक प्रश्नों पर निस्संदेह यूनियन सदस्यों से सहमत होते हैं तथापि श्रम-संगठन किसी विशिष्ट उम्मीदवार को कभी उतने वोट नहीं दिला पाये जितने उनकी संख्या के कारण संभव प्रतीत होते हैं। इसके अनेक कारण हैं। एक कारण स्वयं सदस्यों का राजनीतिक आचरण है और दूसरे उन परिस्थितियों के परिणाम हैं जिन पर यूनियन सदस्यों का तात्कालिक नियंत्रण नहीं है।

एक स्पष्ट कारण यूनियनों के सदस्यों और नेताओं में राजनीतिक एकता का अभाव है। इस देश में परम्परा ऐसी रही है कि मज़दूर अपने राजनीतिक हितों से ही प्रेरित होकर वोट नहीं देते। चुनाव के दिन अन्य विचारों के ऊपर प्राय: राज-नीतिक दल के प्रति वंश परम्परागत वफादारियाँ हावी हो जाती हैं। संस्कृति और मूल राष्ट्रीयता के आधार पर की गई अपीलें उस समूह की वोट की शक्ति को कम कर देती हैं जिसकी रचना इस देश में अत्यन्त विविध प्रकार की है।

मज़दूरों के कारगर राजनीतिक प्रभाव में मुख्य बाधा अनेक यूनियन-सदस्यों के वोट देने के लिए न आना या न आ सकना है। इसका आंशिक कारण यह है कि मज़दूर अपना स्थान बदलते रहते हैं। नए और बेहतर रोज़गारों की खोज में बहुत से मज़दूर हर वर्ष अपना निवास-स्थान बदल लेते हैं। निवास सम्बन्धी कानूनी आवश्यकताएँ, नए समाज में घुलमिल न पाना और स्थानीय राजनीतिक मामलों तथा उम्मीदवारों के विषय में अज्ञान—इन सब कारणों से हर चुनाव में लाखों मज़दूर वोट देने नहीं आते।

अगर मज़दूर आम आबादी के समानुपात में वोट दे भी, तो भी औद्योगिक मज़दूरों को हमारी वर्तमान चुनाव पद्धतियों के कारण राजनीतिक दृष्टि से नुकसान ही रहता है, क्योंकि ये पद्धतियाँ देहाती या गैर-औद्योगिक क्षेत्रों के हक में ज्यादा हैं। इसका परिणाम यह होता है कि मज़दूर जिन कानूनों को प्रस्तुत करवाते हैं, उन्हें वे विधायक हरवा देते हैं जिनको मज़दूरों की प्रतिक्रिया की कोई परवाह करने की जरूरत नहीं होती।

मज़दूर–प्रेस

लोकतन्त्रीय सरकार की तरह मज़दूर-यूनियनें अपने अस्तित्व और प्रगति के लिए जानकार और वफादार सदस्यों पर निर्भर करती हैं। एक तरफ जहाँ भिन्न-

भिन्न सांस्कृतिक और शैक्षणिक पृष्ठभूमि वाले यूनियन सदस्यों की संख्या में वृद्धि हो रही है, वहाँ यूनियनों को अपने सदस्यों को इस बात से अवगत रखना पड़ता है कि उनके हित तत्त्वत: एक हैं और किस प्रकार उनकी यूनियनें इन हितों को आगे बढ़ा सकती हैं। सदस्यगण भले ही हजारों मील दूर-दूर फैले हों, उनमें अपने संगठनों उनमेंऔर नेताओं एकता, वफादारी और विश्वास की भावना होनी चाहिए। उन्हें अपनी यूनियनों के कार्यों और नीतियों के आधार का ज्ञान होना चाहिए क्योंकि किसी भी यूनियन के अधिकारी उस कार्यप्रणाली को चाहे वह कितनी भी ठीक हो चिरकाल तक जारी नहीं रख सकते जिसे साधारण सदस्यों का समर्थन प्राप्त नहीं है।

इसके अतिरिक्त अगर यूनियनों को मजदूरों का संगठन और मजदूरों के हित के लिए संगठित बने रहना है तो नेतृत्व सदस्यों के अन्दर से ही उद्भूत होना चाहिए। इस दूसरे मामले में मजदूर-संगठन लोकतन्त्रीय राजनीतिक सगठनों के समान हैं, व्यावसायिक कम्पनियों जैसे आर्थिक उद्योगों की तरह नहीं जिनके प्रबन्ध और निरीक्षक चुने जाने के बजाय नौकर रखे जाते हैं। कुछ यूनियनें वकीलों और अर्थ-शास्त्रियों जैसे पेशेवर व्यक्तियों को सीमित संख्या में सलाहकार के तौर पर वेतन पर नियुक्त करती हैं किन्तु नीति और प्रशासन सम्बन्धी कार्य यूनियनों के नियमित सदस्य ही दृढ़ता से अपने हाथ में रखते हैं।

इन आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए यूनियनों ने शिक्षात्मक गतिविधियों को सदैव अपना एक महत्त्वपूर्ण काम समझा है। इन गतिविधियों के तीन बड़े उद्देश्य हैं: पहला—सदस्यों को उनकी यूनियनों के भीतरी और बाहरी मामलों के बारे में और मज़दूरों पर असर डालने वाली आम राजनीतिक और आर्थिक परिस्थितियों के बारे में अवगत रखना; दूसरा—मज़दूरों के दृष्टिकोणों और समस्याओं को आम जनता के सामने प्रस्तुत करना और उनका मतलब समझाना और तीसरा—यूनियन नेताओं और भावी नेताओं को वह वास्तविक और सैद्धान्तिक ज्ञान प्रदान करना है जो उनकी यूनियनों की आन्तरिक गतिविधियों के प्रशासन में और मालिकों तथा सार्वजनिक व सरकारी एजेंसियों के साथ व्यवहार मे उनका सहायक होगा।

यूनियनों ने अपनी गतिविधियों और मजदूरों के हितों से सम्बन्धित आम बातों के बारे में अपने सदस्यों को अवगत रखने के लिये हमेशा निजी पत्र-पत्रिकाओं का सहारा लिया है। यूनियनों के कुछ अखबार उनके अपने धंधे से ही सम्बन्धित होते हैं जिनमें केवल उनके संगठन से ही सम्बन्धित समाचार होते हैं। किन्तु अधिकांश अखबारों का क्षेत्र अधिक व्यापक होता है जिनमें आम मजदूर आंदोलन की प्रगति व कठिनाईयों और सदस्यों तथा सामान्यत: मज़दूरों पर असर डालने वाले आर्थिक और राजनीतिक प्रश्नों जैसे व्यापक हित के मामलों पर बहुत जोर दिया जाता है। चूँकि यूनियनों के अखबार स्वभावत: मामलों पर मज़दूरों के हित के दृष्टिकोणों से विचार करते हैं, इसलिए इन अखबारों में समाचारों का चयन और विवेचन दैनिक-पत्रों से प्राय: भिन्न दिखाई देता है।

एफेल–सिम्रो के प्रकाशन

एफेल-सिम्रो की अधिकृत मासिक पत्रिका 'दी अमेरिकन फैडरेशनिस्ट' चिकने कागज के २४ से ३४ पृष्ठों की पत्रिका है जो कुछ सार्वजनिक अखबारी दुकानों पर दिखाई पड़ती है क्योंकि इसमें यूनियन सदस्यों और आम जनता दोनों के लिए पठन-सामग्री रहती है। यह स्वयं को श्रमिकों की विचार-पत्रिका बतलाती है जिसमें मज़दूरों के हितों से प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से सम्बन्धित विषयों पर सचित्र लेख और विदेशों से प्राप्त श्रम-सम्बन्धी समाचार रहते हैं। इसमें हाल में किए गए सामूहिक-सौदेबाजी के समझौतों तथा कारखाने की अन्दरूनी समस्याओं के बारे में जो मालिक-यूनियन के आपसी मामले हैं, खास-खास समाचार भी रहते हैं।

'फ्री ट्रेड यूनियन न्यूज़' एक मासिक बुलेटिन है जिसे एफेल-सिम्रो का अन्तर्राष्ट्रीय मामलों का विभाग प्रकाशित करता है। इसमें विदेशों में मज़दूरों की गतिविधि तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलों में मज़दूरों की भूमिका से सम्बन्धित सामग्री रहती है। एफेल-सिम्रो 'नोटिसीरो ओवरेरो नोर्टमिकेनो' नाम से स्पेनिश भाषा में एक क्लिप-शीट प्रकाशित करता है जिसका उद्देश्य इस देश में स्पेनिश-भाषी सदस्यों तथा दक्षिण अमरीका में श्रम-सम्बन्धी मामलों में दिलचस्पी रखने वाले लोगों को अमरीकी मज़दूरों के विषय में जानकारी देना है।

'कोप-मैमो' (राजनीतिक शिक्षा समिति का मैमो) एक चार पृष्ठों का पाक्षिक बुलेटिन है, जिसमें केवलमात्र राजनीतिक अभियान से सम्बन्धित खबरों और श्रमिकों के हितों से सम्बन्धित कानूनों का उल्लेख रहता है। एफेल-सिम्रो का अन्तर्राष्ट्रीय यूनियन विभाग 'आई-यू-डी डाइजैस्ट' नाम से एक त्रिमासिक पत्रिका निकालता है जिसमें मज़दूर-आंदोलन के अन्दर और बाहर के प्रसिद्ध व्यक्तियों के लेख प्रकाशित किए जाते हैं। इसकी विशेष अपील श्रम व सामाजिक समस्याओं में दिलचस्पी रखने वाले बौद्धिक और उदार विचार रखने वाले जनसमूहों से होती है।

नियमित रूप से प्रकाशित पत्र-पत्रिकाओं के अलावा समय-समय पर खास-खास विषयों पर पैम्फ्लेट निकाले जाते हैं। कुछ का उद्देश्य जो यूनियन के सदस्य नहीं हैं, उन्हें सदस्य बनने के लिए प्रेरित करना और कुछ का यूनियन और श्रम सम्बन्धी मामलों में नए सदस्यों को जानकारी देना व उनकी निरन्तर वफादारी को बनाए रखना है। कुछ पैम्फ्लेट विशेष रूप से कारखानों के स्टीवर्डों और संगठन-कर्ताओं के उपयोग के लिए खास तौर से तैयार किए जाते हैं और कुछ में जटिल आर्थिक समस्याओं पर काफी विस्तृत विचार-विमर्श किया जाता है। हाल में प्रकाशित पैम्फ्लेटों के शीर्षकों से विदित होता है कि उनमें कितने विविध विषयों की चर्चा की गई है। ये पैम्फ्लेट हैं: लेबर लुक्स एट आटोमेशन; युअर राइट्स अंडर फेयर एम्प्लायमेंट प्रैक्टिस लॉज; प्रोग्रेस एण्ड प्रोडक्टिविटी; व्हाई यूनियन्स?; हाऊ टू रन ए यूनियन मीटिंग; अमरीकन एण्ड सोवियत एकानमी—कन्ट्रास्ट और कम्पैरीज़न;

फैडरल टैम्सेज; प्राब्लम और सालूशन्स; २० आइडियाज फार स्टीवार्ड मीटिंग्स; क्लीन डैमोक्रेटिक ट्रेड यूनियन्स; और यूनियन पोलीटिकल एक्टीविटी।

श्रव्य–दृश्य साधन

अन्य बहुत से संगठनों की तहर मजदूर-यूनियनें भी कान और आँख को शिक्षा सहायक के रूप में अधिकाधिक अपना रही हैं। उनके केन्द्रीय कार्यालय अधिकाधिक संख्या में ध्वनियुक्त स्लाइड फिल्में, फिल्म स्टिप, ध्वनियुक्त चलचित्र और रिकार्ड तैयार कर रहे हैं जिन्हें स्थानीय यूनियनों तथा मजदूरों में दिलचस्पी रखने वाले अन्य ग्रुपों को किराए पर दे दिया जाता है। एफेल-सिओ के शिक्षा विभाग द्वारा जारी की गई फिल्मों की नवीनतम सूची में भिन्न-भिन्न शीर्षकों की कई सौ फिल्में शामिल हैं जो १० से ४५ मिनट तक की होती हैं। इनका 'ट्रेड-यूनियनों का निर्माण,' 'यूनियन ट्रेनिंग,' 'नागरिक स्वाधीनता और नागरिक अधिकार,' 'किसान मजदूर सहयोग,' 'अन्तर्राष्ट्रीय समस्याएँ', 'राजनीतिक शिक्षा', 'सामान्य कल्याण' और 'विशिष्ट उपयोग' आदि सामान्य शीर्षकों के अन्तर्गत वर्गीकरण किया जाता है। अन्तिम शीर्षक वाली फिल्मों में अलग-अलग यूनियनों द्वारा अपनी विशिष्ट गति-विधियों और समस्याओं के सम्बन्ध में तैयार की गई फिल्में शामिल हैं।

राष्ट्रीय तथा स्थानीय यूनियनों के अखबार

सब से अधिक व्यापक रूप से वितरित किए जाने वाले प्रकाशन वे अखबार हैं जिन्हें राष्ट्रीय यूनियनें प्रकाशित करती हैं। चूँकि अधिकांश यूनियनें अपने अखबारों का चन्दा अपने सदस्यों के वार्षिक शुल्क में ही शामिल कर लेती हैं इसलिए ये हर सदस्य को नियमित रूप से भेजे जाते हैं। आकार-प्रकार, स्वरूप की और प्रतिपाद्य विषय की दृष्टि से यूनियनों के भिन्न-भिन्न अखबारों के बीच बहुत फर्क होता है। अधिकांश पत्र मासिक होते हैं यद्यपि कुछ साप्ताहिक और पाक्षिक भी हैं। कुछ अखबार सचित्र पत्रिकाओं के रूप में और कुछ समाचार-पत्र की शक्ल में निकलते हैं और कुछ अखबार विशेषकर छोटी यूनियनों के ४ से ८ पृष्ठों के पैम्फ्लेटों के रूप में निकलते हैं। शिल्प-मजदूरों की यूनियनों के अनेक अखबारों में टैक्निकल समस्याओं और उनके व्यवसाय की नई-नई प्रक्रियाओं की काफी विस्तार से चर्चा रहती है। इस प्रकार वे अपने सदस्यों की दक्षता बढ़ाने की कोशिश करते हैं। उन अखबारों को मजदूर ही नहीं, बल्कि उनका सारा परिवार पढ़े इसलिए उनमें से अधिकांश में खेलों, व्यंग्य चित्रों और घरेलू विषयों के स्तम्भ रहते हैं।

लगभग प्रत्येक शहर और देहात का केन्द्रीय संगठन अपने से सम्बन्धित स्थानीय यूनियनों के सदस्यों के लिए किसी-न-किसी प्रकार का साप्ताहिक पत्र प्रकाशित करता है। ये पत्र उनकी स्थानीय यूनियनों के सदस्यों के लिए आदान-प्रदान का काम करते हैं। सामान्य समस्याओं पर सम्पूर्ण वर्ग की एकतायुक्त कार्रवाई को बढ़ावा देते हैं और स्थानीय श्रम संबंधी मामलों पर अपने पाठकों को अवगत

रखते हैं। इनमें श्रम सम्बन्धी ग्राम पत्र-पत्रिकाओं से भी समाचार लिए जाते हैं। और इस प्रकार समस्त देश में साधारण मज़दूरों तक पहुँच करने के ये महत्त्वपूर्ण साधन हैं। स्थानीय केन्द्रीय संगठनों के अतिरिक्त कुछ राज्य संघ साप्ताहिक या मासिक पत्र निकालते हैं, जिनका सम्बन्ध मुख्यत: संघीय और राज्यीय कानून, श्रमिकों की शिक्षा और अपने से संबद्ध संगठनों की गतिविधियों से होता है।

जन—सम्पर्क

यूनियनों की प्रेस सम्बन्धी व्यापक गतिविधियों के बावजूद मजदूर आन्दोलन के अन्दर और बाहर के लोग यह महसूस करते हैं कि मजदूर संगठनों की नीतियों और समस्याओं के सम्बन्ध में आम-जनता को जानकारी आदि देने का बहुत काम बाकी है। जानबूझ कर अपनाए गए दलीय-पक्षपात और व्यक्तिगत राग-द्वेषों को एक तरफ भी रख दिया जाए तो भी यूनियनों के बारे में बहुत सी भ्रान्तियाँ सिर्फ इस वजह से हैं कि लोगों को उनके काम के बारे में जानकारी नहीं है और श्रम संगठनों के सामने संचार के सामान्य साधनों—स्कूल, प्रेस, रेडियो और टेलीवीजन के जरिये जनता तक पहुँचाने की गम्भीर चुनौती है।

हाल के वर्षों में अधिकाधिक कालेजों ने अपने पाठ्य-क्रमों में श्रम सम्बन्धी कोर्स चालू किये हैं और अनेक बड़े विश्वविद्यालयों ने मालिक-मजदूर सम्बन्धों के विषय में अध्यापन और अनुसन्धान के लिए विभाग या केन्द्र स्थापित किए हैं किन्तु इससे आम-जनता के एक बहुत थोड़े अंग तक ही पहुँच की जा सकती है। अपेक्षाकृत बहुत ही कम सेकेन्डरी स्कूलों में मजदूर यूनियनों और मजदूर समस्याओं के बारे में पढ़ाया जाता है यद्यपि इन स्कूलों में पढ़ने वाले अधिकांश युवक मजदूरों के रूप में उद्योगों में काम करेंगे और उन्हें मजदूर-यूनियनों के साथ अपने व्यक्तिगत सम्बन्ध की समस्या का सामना करना पड़ेगा। इस त्रुटि का मुख्य कारण स्कूलों के अध्यापकों और प्रशासनिक बोर्डों का स्वरूप है। प्राथमिक और हाईस्कूल के शायद ही किन्हीं अध्यापकों को अपने व्यक्तिगत अनुभव के जरिए औद्योगिक मजदूरों की समस्याओं के बारे में जानकारी प्राप्त करने का अवसर मिला हो या उन्होंने इसकी आवश्यकता अनुभव की हो; सिर्फ मुट्ठी भर लोगों ने कालेज के क्लास रूम के जरिए मामूली जानकारी प्राप्त की हो। इसी प्रकार जो शिक्षा-बोर्ड पाठ्य-क्रम और पाठ्य-पुस्तकें तैयार करते हैं उनमें ज्यादातर ऐसे स्त्री-पुरुष होते हैं, जिनकी पृष्ठभूमि और अनुभव ने औद्योगिक मजदूरों की विशाल संख्या पर आर्थिक ताकतों के प्रभाव के बारे में कोई गहरी जानकारी प्रदान नहीं की होती।

अखबार और ब्राडकास्टिंग कंपनियाँ चूँकि व्यावसायिक उद्योग हैं, इसलिए उनका रुख स्वभावत: मालिकों के रवैये के अनुकूल रहता है और वे आर्थिक दृष्टि से अन्य व्यावसायिक उद्योगों की सद्भावना पर निर्भर करते हैं। यद्यपि रेडियो और टेलीवीजन पर किए जाने वाले विज्ञापन प्रत्यक्षत: माल का प्रचार करने के

लिए होते हैं, तो भी श्रोताओं के लिए वह उस प्रोग्राम को देने वाली कम्पनी के प्रति सद्भावना पैदा करने का प्रोपेगैंडा बन जाता है। एक कम्पनी द्वारा प्रवर्तित संगीत के एक घण्टे के कार्यक्रम को सुनने वाले करोड़ों लोग अनजाने यह महसूस करने लगते हैं कि कम्पनी के अंदरूनी मामले और कर्मचारियों के साथ उसके सम्बन्ध भी उतने ही सुखद होंगे जितना यह प्रोग्राम। एक हड़ताल को देख करके जनता यूनियन की जो तस्वीर अपनी आँखों में उतारती है, उससे कम्पनी की वह तस्वीर बिल्कुल भिन्न होती है जो उसके द्वारा प्रवर्तित टेलीवीजन कार्यक्रम से जनता के मन में चित्रित होती है; तो भी विज्ञापन और हड़ताल दोनों के उद्देश्य एक जैसे हैं एक का कंपनी और उसके हिस्सेदारों की आर्थिक स्थिति को और दूसरे का यूनियन के सदस्यों की आर्थिक स्थिति को सुधारना होता है।

अर्थव्यवस्था में मात्रा अपनी स्थिति की वजह से ही अपनी दशा में सुधार कराने के कर्मचारियों के प्रयत्नों का एकमात्र परिणाम जनता की असुविधा होती है। किसी हड़ताल का दीर्घकालीन प्रभाव अच्छा या बुरा हो सकता है लेकिन जनता का रवैया तात्कालिक कठिनाइयों से कम होता है। आम जनता का एक बड़ा भाग यूनियनों का मतलब हड़तालों और व्यवसाय के निर्बाध प्रवाह में डाली गई अन्य प्रकार की अड़चनों से लगाता है। उनका आर्थिक लाभ उतना स्पष्ट रूप से प्रत्यक्ष नहीं है अथवा आसानी से नहीं समझा जाता।

अतीत में कुछ यूनियनों ने एक पराजयवादी मनोवृत्ति अपनाई और अपने विद्यमान और सम्भावित सदस्यों के दायरे के बाहर के लोगों को अपनी गतिविधियों के पक्ष में करने का प्रयत्न नहीं किया। हाल के वर्षों में श्रम संगठनों ने अपनी नीतियों और कार्यक्रमों को समझाने तथा जानबूझ कर पैदा की गई भ्रान्तियों को दूर करने के लिए अपेक्षाकृत अधिक ठोस रुख अपनाया है। यूनियन के नेता विद्यार्थियों और वयस्कों के ग्रुपों के साथ बात-चीत करने और सार्वजनिक गोष्ठियों में भाग लेने की अधिकाधिक उत्कंठा प्रदर्शित कर रहे हैं। यद्यपि बड़ी-बड़ी कम्पनियों और व्यावसाविक संगठनों के मुकाबले एफेल-सिम्रो के जन-सम्पर्क कार्यक्रम व्यापक और छोटे होते हैं तो भी यह अमरीका के आर-पार टेलीवीजन से समाचार प्रसारित करने की व्यवस्था करता है जिसमें कमेंटेटर अन्य कमेंटेटरों की भाँति ही दिन के सामान्य समाचार प्रस्तुत करता है और "व्यावसायिक" समय का उपयोग मजदूरों की गतिविधियों का प्रचार करने के लिग किया जाता है।

धंधों की दक्षताओं के लिए ट्रेनिंग

श्रम संगठनों को युवकों और वयस्कों दोनों के लिए शिक्षा के अवसर बढ़ाने के कार्यक्रम चालू करने की सदा चिन्ता रही है। ज्यादातर शुरू के मजदूर-एसोसिएशनों के प्रयत्नों का ही यह परिणाम था कि १९वीं सदी के प्रथमार्ध में टैक्स की सहायता से चलने वाली स्कूल प्रणाली कायम हुई। शिक्षा का खर्च उठाना सरकार का

उत्तरदायित्व है—यह सामान्यत: स्वीकार कर लिए जाने के बाद श्रम-संगठनों ने इस बात की कोशिश की कि इसका लाभ अधिक-से-अधिक लोगों को मिलता चला जाए। इस उद्देश्य के लिए इन्होंने बच्चों से मजदूरी कराए जाने का विरोध किया, अनिवार्य स्कूली शिक्षा का समर्थन किया और काम-धंधों में लगे वयस्कों के लिए सरकारी स्कूलों में सांध्य कक्षाएँ चलाईं। सन् १९१७ में राज्यों को संघ द्वारा अनुदान दिए जाने की प्रणाली के अंतर्गत व्यावसायिक ट्रेनिंग देने के हेतु बनाया गया स्मिथ-ह्जैस कानून श्रम-संगठनों के एक दशाब्दी के प्रयत्नों की चरम परिणति थी। हाल के वर्षों में मज़दूरों ने समस्त देश में शिक्षा के अवसर समान रूप से प्रदान करने तथा अपेक्षाकृत गरीब राज्यों तथा देहाती-क्षेत्रों में निम्न स्तरों को ऊँचा उठाने के लिए संघीय सहायता प्रदान किए जाने के आम सिद्धांत का जोरों से समर्थन किया है। मज़दूर यह मानते हैं कि शिक्षा का नियंत्रण स्थानीय समाज के हाथ में छोड़ दिया जाना चाहिए, तो भी यह उसका विश्वास है कि सम्पूर्ण देश में पर्याप्त शिक्षा-स्तर प्राप्त करने के लिए संघीय-सहायता आवश्यक है।

सरकारी स्कूल प्रणाली में सुधार करने के प्रयत्नों का समर्थन करने के अलावा श्रम संगठन विशेष रूप से अपने सदस्यों के लिए तैयार किए गए विभिन्न प्रकार के कार्यक्रमों में भाग लेते हैं अथवा उनका संचालन करते हैं। ये सामान्यत: दो प्रकार के हैं: एप्रेंटिसों की ट्रेनिंग के लिए और पुराने कर्मचारियों की दक्षता को बढ़ाने के लिए व्यावसायिक कार्यक्रम और तथाकथित 'श्रमिकों' की शिक्षा, जिसका उद्देश्य आर्थिक विषयों और मज़दूर समस्याओं को अधिक अच्छी तरह समझाना और यूनियन की गतिविधियों के संचालन में कार्यकुशलता को बढ़ाना है।

एप्रेंटिसों की ट्रेनिंग

धातु-मुद्रण और इमारती व्यवसाय की अधिकांश शिल्प-यूनियनों ने हमेशा ही एप्रेंटिसों की ट्रेनिंग को अपना एक महत्त्वपूर्ण काम समझा है। नए कर्मचारियों को ट्रेनिंग देने का काम मालिकों पर ही छोड़ देने के बजाए इसका जिम्मा यूनियनें स्वयं लेने को क्यों तैयार हो जाती हैं, इसके कई कारण हैं। यूनियनों की मालिकों को योग्य और दक्ष कर्मचारी पर्याप्त संख्या में मुहैया करने की गारंटी देने की क्षमता उनकी सामूहिक सौदेबाजी में सहायक रही है। ट्रेनिंग के निश्चित नियम और प्रक्रियाएँ स्थापित करके यूनियनें दक्षता और काम के उन स्तरों को कायम रख पाती हैं जिन्हें वे बहुत महत्त्वपूर्ण समझती हैं और एप्रेंटिस प्रणाली की व्यवस्था से यूनियनों को व्यवसायों में मज़दूर किस प्रकार भरती किए जाएँ, इसका निर्देशन करने का साधन प्राप्त हो जाता है।

एप्रेंटिसों की ट्रेनिंग के कार्यक्रम यद्यपि मुख्यत: काम करते हुए सीखने पर निर्भर करते हैं तो भी सब औपचारिक प्रशिक्षण पद्धतियों में पूरक कक्षा-शिक्षा या अन्य प्रकार का धंधे से हटा कर दिया हुआ प्रशिक्षण शामिल होता है। पूर्व के वर्षों

में अनेक यूनियनों ने अपने एप्रेंटिसों के लिए कक्षा-शिक्षा की व्यवस्था की किन्तु यह उपकरणों और योग्य शिक्षकों की कमी से शायद ही कभी संतोषजनक रही। सरकारी स्कूल प्रणाली के एक अंग के रूप में व्यावसायिक स्कूलों का विकास हो जाने के बाद एप्रेंटिसों की कक्षाओं और प्रयोगशालाओं में ट्रेनिंग का काम व्यावसायिक स्कूलों ने ले लिया है जो स्थानीय यूनियनों और मालिकों के साथ निकट से सहयोग करते हैं।

स्वीकार्य स्तर अपना कर और मजदूरों को काम सिखाने के बाद उसी मालिक के यहाँ काम करने के अनौपचारिक समझौतों के संरक्षण के अन्तर्गत एप्रेंटिस-प्रणाली को प्रोत्साहन देने के लिए फैडरल ब्यौरो आफ एप्रेंटिसशिप एण्ड ट्रेनिंग के काम का निर्देशन करने के हेतु १९३४ में यूनियनों, मालिकों और सरकारी प्रतिनिधियों की एप्रेंटिसों को ट्रेनिंग देने के बारे में एक संघीय समिति नियुक्त की गई। अधिकांश राज्यों में संयुक्त एप्रेंटिसशिप परिषदें कायम कर दी गई हैं और बहुत से शहरों में संघीय स्तरों को ध्रुवतारा मानते हुए स्थानीय कार्यक्रमों के विकास और निरीक्षण के लिए संयुक्त स्थानीय समितियाँ मौजूद हैं। इस प्रकार यूनियनें सब स्तरों पर एप्रेंटिस ट्रेनिंग के अधिकांश स्तरों पर हिस्सा लेती हैं।

उन्नत ट्रेनिंग

मशीनों और साज सामान में निरंतर सुधार होने और हमेशा बदलती हुई प्रक्रियाओं के कारण एप्रेंटिसों की उत्तम प्रकार की ट्रेनिंग की पूर्ति भी अनवच्छिन्न सक्षमता की गारंटी नहीं है और जिन यूनियनों ने मालिकों को दक्ष कर्मचारी प्रदान करने की जिम्मेदारी अपने ऊपर ली हुई होती है, उन्हें अपने प्रशिक्षित कर्मचारियों की दक्षताओं को अद्यतन बनाए रखने की समस्या का सामना करना पड़ता है। इसका एक सामान्य तरीका यह है कि अलग-अलग मालिकों के साथ व्यवस्थाएँ की जाती हैं जिसके जरिए पुराने तरीकों के जानकार कर्मचारियों को नई मशीनें फिर दी जाने के बाद उन्हें चलाना सीखने का अवसर प्रदान किया जाता है। अनेक मामलों में यूनियनों ने अधिक औपचारिक कार्यक्रम अपने हाथ में लिए हैं या उनमें सहयोग दिया है। ब्रदरहुड आफ इलैक्ट्रिकल वर्कर्स ने इंजीनियरिंग कालिज आफ मारक्वीट यूनिवर्सिटी के साथ व्यवस्था करके इलैक्ट्रानिक उपकरणों के संचालन और रख-रखाव के काम में अपने सदस्यों के प्रशिक्षण के लिए एक कार्यक्रम चलाया है। सन् १९५१ में सेंट लुई प्लबर्स एण्ड स्टीम फिटर्स की स्थानीय यूनियन ने ठेकेदारों से एक समझौता किया जिसके अन्तर्गत ठेकेदारों ने स्टीम फिटरों को अपने व्यवसाय के नए तरीके सीखने हेतु स्थापित किए गए स्कूलों की सहायता के लिए अपने वेतन बिल का ५ प्रतिशत देना स्वीकार किया। मुद्रण सम्बन्धी यूनियनें उन्नत प्रशिक्षण और टैक्नीकल अनुसंधान के लिए कार्यक्रम जारी रखने का एक ज्वलंत उदाहरण प्रस्तुत करती हैं। कोलोरेडो स्प्रिंग्स में

टाइपोग्राफीकल यूनियन का प्रशिक्षण केन्द्र कम्पोज़िंग और डिस्पैच का काम करने वाली आधुनिकतम मशीनें दक्ष कर्मचारियों के लिए विशिष्ट कोर्स प्रदान करती हैं। आई० टी० यू० के प्रधान कार्यालयों में कोर्स लेने वाले सदस्यों से आशा की जाती है कि वे अपनी स्थानीय यूनियनों में अन्य सदस्यों को नए तरीके सिखाएँगे। प्रिंटिंग प्रेसमैन्स यूनियन मुद्रण का ऐसा टैक्नीकल स्कूल चलाती है और उसकी स्वामी है जो शायद संसार में सबसे बड़ा मुद्रण स्कूल है। यह स्कूल एप्रेंटिसों के लिए पत्र पाठ्यक्रम चलाता है और जो प्रशिक्षित कर्मचारी मुद्रण के आधुनिकतम तरीके सीखकर बेहतर पदों पर काम करने की योग्यता प्राप्त करना चाहते हैं, उन्हें सुविधाएँ प्रदान करता है। यूनियन का अख़बार 'दि अमेरिकन प्रैसमैन' जो स्कूल में ही छपता है, उत्कृष्ट मुद्रण कला का नमूना है और अपने पाठकों की दक्षता और ज्ञान को बढ़ाने के लायक बहुत अधिक टैक्नीकल जानकारी प्रदान करता है।

श्रमिकों की शिक्षा के कार्यक्रम

'श्रमिकों की शिक्षा' सामान्यत: एक यौगिक शब्द नहीं है, इसका एक विशेष अर्थ है। यह एक विशिष्ट प्रकार की वयस्क शिक्षा है जिसका उद्देश्य मज़दूरों को मज़दूरों, यूनियन सदस्यों, उपभोक्ताओं, और नागरिकों के रूप में अपनी हैसियत, समस्याओं, अधिकारों और जिम्मेदारियों की बेहतर जानकारी प्रदान करना है। श्रमिकों की शिक्षा में सामूहिक उन्नति और सामूहिक समस्याओं के समाधान पर जोर दिया जाता है और इस प्रकार वह व्यावसायिक और धंधा सम्बन्धी शिक्षा से भिन्न है, जिसका उद्देश्य मुख्यत: व्यक्ति की उन्नति के लिए ट्रेनिंग देना होता है।

श्रमिकों की शिक्षा का एक महत्त्वपूर्ण दौर उन कार्यक्रमों का होता है जो मज़दूर संगठनों में नेतृत्व के पद प्राप्त करने के हेतु सदस्यों को प्रशिक्षित करने के लिए विशेष रूप से तैयार किये जाते हैं। इस प्रकार की ट्रेनिंग में एक विशेष प्रकार के पाठ्यक्रम की जरूरत होती है जो आज उच्च शिक्षा की कोई भी संस्था प्रदान नहीं कर रही है। यूनियन नेताओं का काम अब सरल प्रचारवादी नेताओं के काम से बदलकर एक अत्यन्त जटिल और जिम्मेदारी से परिपूर्ण पेशा बन गया है। यूनियनों के नेताओं को यह अवश्य जानना चाहिए कि औद्योगिक इंजीनियरों के ज्ञान का, वकीलों की राय का और समाजशास्त्रियों, बीमा विशेषज्ञों तथा अर्थशास्त्रियों के ज्ञान की किस प्रकार व्याख्या की जाए और उनका कैसे उपयोग किया जाए। उन्हें सामूहिक सौदेबाजी, तकनीकी परिवर्तनों के प्रभाव, यूनियन के अन्दरूनी और बाहरी पत्राचार, सरकारी कानूनों, सामुदायिक गतिविधियों, विदेश नीति और श्रम-सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रीय मामलों की जानकारी होनी चाहिए। उन्हें श्रम-संगठनों के व्यापक उद्देश्यों से अवगत होना चाहिए।

श्रमिकों की शिक्षा का विषय

श्रमिकों की शिक्षा अविच्छेद्य रूप से मज़दूर-आंदोलन से बँधी है और

चूँकि मज़दूर आंदोलन का क्षेत्र व्यापक होता जाता है इसलिए श्रमिकों की शिक्षा ने भी मज़दूरों के व्यापक हितों और उनके वर्ग की गतिविधियों को अपने दायरे में लाने के लिए अपना दृष्टिकोण व्यापक कर लिया है। यद्यपि यह श्रम-संगठनों को औद्योगिक समाज में अपना स्थान लेने और सामाजिक व राजनीतिक जीवन के हर पहलू में भाग लेने के लिए तैयार करने की चेष्टा करता है तो भी यह मज़दूरों की वास्तविक और ठोस आवश्यकताओं पर उनके ट्रेड-यूनियनों के सदस्य होने के नाते बल देता है। सामूहिक सौदेबाजी—उसके लिए आवश्यक चतुराई और उचित वातावरण, सामूहिक सौदेबाजी का समझदारी से उपयोग, मजदूरों के लिए इसका महत्त्व और लोकतन्त्री प्रक्रियाओं के साथ इसका सम्बन्ध इसके कार्यक्रम की मुख्य बातें हैं।

विशिष्टतया श्रमिकों की शिक्षा के कार्यक्रम अर्थशास्त्र और राजनीति विज्ञान, श्रमिक इतिहास और मजदूर आंदोलन की विचारधारा, यूनियन प्रशासन, सामूहिक-सौदेबाजी और संसदीय कानून, अंग्रेजी तथा सार्वजनिक सम्भाषण जैसे सहायक विषयों के इर्द-गिर्द तैयार किए जाते हैं तथापि ये विषय परम्परागत शैक्षणिक ढंग से नहीं सिखाए जाते। कक्षा-भवन में बाकायदा व्याख्यानों की जगह वर्कशाप तथा विचार-विमर्श के तरीके अपनाए जाते हैं। कोर्स का नाम चाहे कुछ भी हो, विषय को श्रमिक विद्यार्थियों के वास्तविक अनुभव के दृष्टिकोण से समझाया जाता है। उसका लक्ष्य सिर्फ उनका ज्ञान बढ़ाने के बजाए उन्हें अपनी स्थिति और समस्याओं की अधिक जानकारी प्राप्त करने के हेतु एक पृष्ठभूमि प्रदान करना होता है।

श्रमिकों की शिक्षा के कार्यक्रम अधिकाधिक क्रियात्मक हो गए हैं, जिनका निर्माण विशिष्ट समस्याओं अथवा 'ज्वलन्त प्रश्नों' के इर्द-गिर्द हुआ है और जिनका कार्रवाई के कार्यक्रमों से निकट सम्बन्ध है, उदाहरणार्थ श्रमिक सम्बन्धी कानून के अध्यापन का उद्देश्य प्रस्तावित अथवा हाल में बनाए गए कानून के विशिष्ट प्रभावों पर केन्द्रित करना और यह बताना होगा कि श्रम-संगठनों को इस बारे में क्या करना चाहिए। जातीय सम्बन्धों के पाठ्यक्रम में वर्कशाप में जातीय भेदभाव की वास्तविकताओं का ज़िक्र होगा और यह बताया जायगा कि धंधे पर और समीपवर्ती समाज पर जातीय रागद्वेष का कैसे सामना किया जाए। सामूहिक सौदेबाजी के बारे में शिक्षा एक विशिष्ट-उद्योग और यूनियन की स्थिति से प्रारम्भ होगी और वहाँ से वह वेतन सम्बन्धी सिद्धान्तों तथा आम आर्थिक सिद्धान्तों के अध्ययन तक जायगी। सब कार्यक्रम अत्यन्त लचकीले हैं और किसी भी समय किसी भी खास ग्रुप की आवश्यकताओं के अनुसार ढाले जा सकते हैं।

लाभान्वित होने वाले श्रमिक समूह

श्रमिकों के शिक्षा-कार्यक्रमों के नमूने साधारण सदस्यों और यूनियन नेताओं अथवा भावी नेताओं दोनों के लिए तैयार किए जाते हैं। सदस्यों के लिए ये दो काम करते हैं: यूनियन के प्रति उनकी वफादारी बढ़ाते हैं और उन्हें बुद्धिमान् और जानकार ट्रेड-यूनियनिस्ट बनाते हैं। जब कोई यूनियन अच्छी तरह स्थापित हो जाती

है तो मान्यता प्राप्त कराने के लिए आया हुआ उत्साह मन्द पड़ सकता है और साधारण सदस्य यह समझने लगते हैं कि यूनियन उन्हें अच्छे वेतन दिलाने और जब कभी सदस्य का मालिक से कोई विवाद उत्पन्न हो जाए तो उसकी सहायता करने वाली 'ज़र खरीद एजेंट' है। यूनियन के सभा भवन में या अन्यत्र यूनियन के तत्त्वावधान में चलाई जाने वाली कक्षाओं में सिर्फ उपस्थित रहने मात्र से सदस्य अधिक निकट आ जाते हैं और समूह के प्रति वफादारी की भावना मजबूत होती है।

निरन्तर वफादारी भावुकतापूर्ण उत्साह से कुछ अधिक चीज पर निर्भर करती है और यह श्रमिक शिक्षा कार्यक्रमों का उद्देश्य है कि वह सदस्यों को मज़दूर-यूनियन आन्दोलन के इतिहास की, यूनियनों की वर्तमान वैधानिक और आर्थिक स्थिति की सामान्य रूप से और सदस्य की अपनी यूनियन के मामलों की गहरी जानकारी कराए। यह फिलहाल उद्योगों में आने वाले उन नौजवान व्यक्तियों के लिए विशेष रूप से महत्त्वपूर्ण है जिन्होंने अत्यधिक कठिन परिस्थितियों में संगठन बनाने के संघर्षों का व्यक्तिगत अनुभव प्राप्त नहीं किया है। कुछ यूनियनें इस सिद्धान्त के आधार पर सब नए सदस्यों के पुनरभ्यास कार्यक्रम चलाती हैं कि जैसे कोई व्यक्ति किसी देश के इतिहास और आदर्शों की कुछ-न-कुछ जानकारी प्राप्त किए बिना एक अच्छा और वफादार नागरिक नहीं बन सकता, इसी प्रकार मज़दूर आन्दोलन के इतिहास, आदर्शों और संघर्षों के विषय में कुछ-न-कुछ जानकारी प्राप्त किए बिना एक अच्छा यूनियन सदस्य नहीं बन सकता।

मुख्य जोर यूनियन नेताओं की ओर रहता है जिनमें शाप स्टीवर्ड, स्थानीय अधिकारियों और कर्मचारियों से लेकर राष्ट्रीय-संगठनकारी नेता तक शामिल हैं। शाप स्टीवर्ड और समिति के सदस्यों की तात्कालिक समस्याओं को लेकर ये कार्यक्रम बनाए जाते हैं जिनकी मुख्य जिम्मेदारी कर्मचारियों की शिकायतों को निबटाना, काम का मूल्यांकन, काम का बोझ और कारखानों के नियमों के पालन की देखरेख करना होता है। यूनियन के अधिकारियों और स्टाफ के लिए सामूहिक-सौदेबाजी के तरीकों के अध्ययन के लिए कोर्स तैयार किए जाते हैं और उन्हें यूनियन की सभाएँ चलाना व उन्हें अधिक दिलचस्प बनाना, यूनियन के हिसाब-किताब को अधिक अच्छी तरह रखना और समाचारों का लिखना व उनकी रिपोर्टिंग सिखाई जाती है। अन्य कार्यक्रम अर्थशास्त्र यूनियन वाले उद्योगों की कार्यप्रणाली और राष्ट्रीय व अन्तर्राष्ट्रीय मामलों से सम्बन्धित होते हैं।

कार्यक्रमों का प्रवर्तन

श्रमिकों की शिक्षा के कार्यक्रम विभिन्न ग्रुपों द्वारा चालू किए जाते हैं और अनेक प्रकार से चलाए जाते हैं। अधिकांश कार्यक्रमों को यूनियनें ही प्रवर्तित करती हैं यद्यपि बहुत-सी यूनियनें बाहर के शिक्षकों की सेवाओं का इस्तेमाल करती हैं। कम-से-कम ३० राष्ट्रीय यूनियनों में, बहुत से राज्य-संघों में और कुछ बड़ी-बड़ी स्थानीय यूनियनों में पूर्ण-कालिक शिक्षा-निदेशक हैं। एफेल-सिओ का शिक्षा निदेशक विभाग

जिसका प्रधान कार्यालय वाशिंगटन में है, कार्यक्रमों के प्रवर्तन तथा दिग्दर्शन में विशेष रूप से अध्यापन की आवश्यक सामग्री और शिक्षक प्रदान करके सहायता प्रदान करता है।

जो कार्यक्रम अधिक-से-अधिक सदस्यों तक पहुँचते हैं, उनमें यूनियन के प्रधान कार्यालयों में आयोजित सायंकालीन पाठ्य-क्रम अथवा स्थानीय कालेजों एवं विश्वविद्यालयों के कक्षा-भवनों में पढ़ाए जाने वाले पाठ्यक्रम हैं। यूनाइटेड ऑटोमोबाइल वर्कर्स ने अपने नेताओं और स्टाफ प्रतिनिधियों के लिए हाल में डिट्रायट में एक शिक्षा-केन्द्र स्थापित किया है। लेडीज गारमेंट वर्कर्स और कागज उद्योग की यूनियनों ने अपने राष्ट्रीय और स्थानीय अधिकारियों के लिए सायंकालीन और सप्ताहान्त कार्यक्रम चालू किए हैं। इसी प्रकार अन्य राष्ट्रीय यूनियनों की अनेक स्थानीय यूनियनों ने ऐसा किया है।

श्रमिकों की शिक्षा के कुछ कार्यक्रम राज्य संघों के सदस्यों ने संयुक्त रूप से चलाए हैं, जैसे ११ राज्यों का सदर्न लेबर स्कूल और आठ राज्यों का राकी माउन्टेन स्कूल। ये स्कूल अपने-अपने क्षेत्रों के विभिन्न महत्त्वपूर्ण शहरों में दो से पाँच दिन के अनेक कर्यक्रम प्रति वर्ष चलाते हैं। कुछ पाठ्यक्रम राज्य और नगर के केन्द्रीय निकाय के अधिकारियों के लिए होते हैं और कुछ स्थानीय यूनियन अधिकारियों के लिए। सदर्न लेबर स्कूल में हाल में उन्नत ढंग के जो कोर्स अपनाए गए हैं उनके नमूने इस प्रकार हैं: सदर्न एकानमिक एण्ड सोशल प्राब्लम्स, प्राब्लम्स आफ अर्न-एम्प्लायमेंट; रिलेशंस आफ स्टेट एण्ड लोकल सेंट्रल बाडीज विद नेशनल लेजिसलेशन; हायर ऐजुकेशन इन दी साउथ; लेबर्स इमेज इन दी स्कूल्स; प्राब्लम्स आफ लोकल सेंट्रल बाडीज और सोसल वेलफेयर।

विश्वविद्यालयों की भागीदारी

श्रमिकों की शिक्षा के क्षेत्र में एक प्रमुख चीज अनेक राज्य विश्वविद्यालयों के विस्तार विभागों के जरिए चलाए जाने वाले कार्यक्रम हैं। ये कार्यक्रम मजदूरों की नई हैसियत के और टैक्स से मदद लेने वाले विश्वविद्यालयों द्वारा समाज के सब वर्गों की सेवा करने की अपनी जिम्मेदारी स्वीकार किए जाने के प्रतीक हैं। इस देश में राज्य-विश्वविद्यालयों का परंपरागत रूप में काम व्यापारियों और किसानों की व्यक्तिगत और सामूहिक समस्याओं के समाधान में सहायता देने के हेतु उन्हें शिक्षा सेवाएँ प्रदान करना रहा है। यद्यपि श्रमिकों के लिए स्थापित स्कूल का भी वही उद्देश्य समझा जा सकता है जो कृषि या वाणिज्य के स्कूल का होता है तो भी यह समानता हाल में ही स्वीकार की गई है। इस समय देश भर में २० से अधिक विश्वविद्यालयों में पूर्ण-कालिक स्टाफ है और श्रमिक समूहों को वर्ष भर शिक्षा दी जाती है। अन्य बहुत से कालेज और विश्वविद्यालय समय-समय पर सायंकालिक कक्षाएँ लगाकर या एक-एक, दो-दो दिन के कोर्स करके आंशिक सेवाएँ प्रदान करते हैं।

अनेक विश्वविद्यालय आवास की व्यवस्था समेत ग्रीष्मकालीन स्कूल चलाते हैं जिनमें प्रत्येक ग्रुप के लिए एक या दो सप्ताह का पाठ्यक्रम रखा जाता है। जो इनमें शामिल होते हैं, वे कालेज के शयनागारों में रहते हैं, विश्वविद्यालय की मनोरंजन सम्बन्धी और सांस्कृतिक सुविधाओं का लाभ उठाते हैं और उन्हें आपस में तथा फैकल्टी के साथ अनौपचारिक 'बहस-मुबाहसे' करने का अवसर मिलता है प्रत्येक ग्रीष्मकालीन इंस्टीट्यूट की स्थापना किसी विशिष्ट यूनियन अथवा उन यूनियनों के सहयोग से बनाई जाती है जिनके सदस्यों को उन्हीं समस्याओं में दिलचस्पी होती है। अध्यापक विश्वविद्यालयों की नियमित फैकल्टियों और बाहर दोनों जगह से लिए जाते हैं। पढ़ाई की फीस साधारण होती है और कुछ यूनियनें अपने सदस्यों को कार्यक्रम में भाग ले सकने के लिए वज़ीफे प्रदान करती हैं।

विश्वविद्यालयों का सहयोग ग्रीष्मकालीन स्कूलों और सायंकालीन कक्षाओं तक ही सीमित नहीं है, उदाहरणार्थ संचार-उद्योगों के कर्मचारियों ने हाल में नेताओं के प्रशिक्षण का एक कार्यक्रम शिकागो विश्वविद्यालय में १० सप्ताह के अत्यधिक अध्ययन से प्रारम्भ किया। इस में नेतृत्व विज्ञान, समाज विज्ञान, मनोविज्ञान, अर्थशात्र, श्रमिक कानून और इतिहास तथा हिसाब-किताब व राजनीति-विज्ञान शामिल थे। विश्वविद्यालय के इस कोर्स के बाद वाशिंगटन में यूनियन के हेडक्वार्टर में १४ सप्ताह का एक और कोर्स रखा गया है जिसमें प्रशिक्षणार्थी परियोजनाओं का संगठन करने और सामूहिक सौदेबाजी की समस्याओं में अनुभवी कर्मचारियों के साथ-साथ काम करते हैं।

परंपरागत सामाजिक विज्ञान के अच्छे जानकार कर्मचारियों के लिए मजदूर आंदोलन की आवश्यकताओं की पूर्ति के हेतु नेशनल इंस्टीट्यूट ऑफ लेबर एजूकेशन ने फंड फार एडल्ट एजूकेशन की वित्तीय मदद से १९६१ और ६२ की गर्मियों में १०-१० सप्ताह के आवासमय अध्ययन के लिए तीन पाठ्यक्रम चलाए। ये पाठ्यक्रम यूनिवर्सिटी आफ कैलिफोर्निया (बर्कले), कार्निल यूनिवर्सिटी और मिशीगन स्टेट यूनिवर्सिटी में चलाए गए। इनमें मुख्यत: ४ विषय रखे गए : १९६० के दशक की आर्थिक समस्याएँ; अमरीकी सरकार और राजनीति; मनुष्य और समाज; तथा अमरीकी मजदूर आन्दोलन का इतिहास और दर्शन। इस कार्यक्रम को ट्रेड यूनियनें और सार्वजनिक हित; स्वतंत्र समाज की रक्षा; नागरिक स्वाधीनताएं और नागरिक व्यवस्था; वाणिज्य और उद्योग का संगठन; कल्याणकारी राज्य; सरकार द्वारा यूनियनों का विनियमन और उन्नत टैक्नोलोजी का प्रभाव जैसे विषयों पर गोष्ठियाँ और सायंकालीन कक्षा आयोजित कर सर्वांगपूर्ण बनाया गया।

—:०:—

अध्याय १३

कल्याण-कार्यक्रम

यूनियनें ऐसे हर मामले में दिलचस्पी रखती हैं, जो उनके सदस्यों की खुशहाली और आर्थिक सुरक्षा पर प्रभाव डालता है। ऐसी गतिविधियो में उच्च स्थान स्वास्थ्य और वृद्धावस्था कार्यक्रमो को दिया गया है। अन्यों का उद्देश्य सदस्यों को आवास, मनोरंजन और ऋण की बेहतर सुविधाएँ देना रहा है। कुछ गतिविधियों का, जिन्हें कभी बड़े जोर-शोर से चलाया गया था, आवश्यकता खत्म होते जाने के कारण परित्याग कर दिया गया है। कुछ अन्य गतिविधियाँ सफलता की कमी के कारण छोड़ दी गई हैं। दूसरी प्रकार की गतिविधियों में उत्पादकों की सहकारी संस्थाओं तथा बैंकिंग व्यवसायों की स्थापना है।

सहकारिता संबंधी गतिविधियाँ

उत्पादकों की सहकारी संस्थाएँ :

जब श्रमिकों ने १९वीं सदी के मध्य में पहले-पहल अपने संगठन बनाने शुरू किए तो उनमें से बहुत से यह समझा करते थे कि ट्रेड-यूनियनें सहकारी या मजदूर नियंत्रित कारखानों अथवा अन्य उत्पादक गतिविधियों के जरिए आत्म-नियोजन के मार्ग पर सिर्फ एक पहला कदम है। नाइट्स आफ़ लेबर की स्थापना सहकारी उद्योगों वाले समाज के आदर्श पर हुई थी। जिस समाज में कोई वेतन-भोगी मजदूर नहीं होगा, अपितु कारखानों के मालिक उनमें काम करने वाले औद्योगिक मजदूर, किसान, क्लर्क और टैकनीशियन होंगे और वही उनका प्रबन्ध करेंगे।

नाइट्स आफ लेबर के परीक्षणों की विफलता और यह विश्वास कि इस प्रकार की महत्त्वाकांक्षाएँ न केवल फिजूल हैं, बल्कि संगठित श्रमिकों की शक्ति को अधिक व्यावहारिक और सुलभ उपलब्धियों से हटा रही हैं, अमेरिकन फैडरेशन आफ लेबर की स्थापना के मुख्य कारण थे। २०वीं सदी के आरम्भ होते-होते अमरीकी मजदूर-आन्दोलन ने स्वशासी अथवा सहकारी कारखानों से बने एक औद्योगिक समाज के सिद्धान्त को औपचारिक रूप से तिलांजलि दे दी थी तथापि अनेक यूनियनों ने विशेष विशेष अवसरों पर दिवालिया तथा अन्य प्रकार के व्यवसायों को अपने हाथ में लेकर उन्हें सहकारी आधार पर चलाया। १९३७ तक इस प्रकार की कम-से-कम २७ उत्पादक सहकारिताएँ थीं। इनमें मुख्य छोटे-छोटे मुद्रणालय, कपड़े धोने के कारखाने और सिगार, कपड़ा व जूते बनाने वाले कारखाने थे जिनको निजी मालिकों

के दिवालिया हो जाने के बाद अथवा किसी श्रम विवाद के दौरान तालाबन्दी कर दिए जाने के कारण बेकार हुए अपने सदस्यों को रोजगार दिलाने के व्यावहारिक और तात्कालिक उद्देश्य के लिए यूनियनों ने अपने हाथ में ले लिया था। हाल के वर्षों में करीब-करीब इन सभी सहकारी धंधों का परित्याग कर दिया गया।

श्रमिकों की बैंकिंग

अधिकांश यूनियनें जब व्यापक एवं सहकारी निर्माण उद्योगों की महत्त्वाकांक्षाएँ छोड़ चुकी थीं, उसके वर्षों बाद उनमें से कुछ यूनियनों ने बड़े उत्साह से बैंकिंग व अन्य वित्तीय धंधे प्रारम्भ किए। यद्यपि मज़दूरों के स्वामित्व में और उनके द्वारा संचालित बैंकों की स्थापना के प्रश्न पर अनेक वर्षों तक एफेल और विभिन्न यूनियन सम्मेलनों में विचार होता रहा था तो भी प्रथम विश्व-युद्ध के बाद यूनियन विरोधी आन्दोलन न होने तक वस्तुतः ऐसा कोई बैंक स्थापित नहीं हुआ।

१९२० में एसोसिएशन आफ मशीनिस्ट्स ने वाशिंगटन डी-सी में एक बैंक के अधिकांश शेयर खरीद लिए और लोकोमोटिव इंजीनियर्स ने क्लीवलैंड ओहायो में एक बैंक की स्थापना कर विनियोग और बैंकिंग का अपना महत्त्वाकांक्षी कार्यक्रम प्रारम्भ किया। १९२६ में जबकि यूनियनों की बैंकिंग गतिविधियाँ अपने चरम शिखर पर थीं, विभिन्न राष्ट्रीय और स्थानीय यूनियनें राज्य संघ और नगर केन्द्रीय यूनियनें ३६ बैंकों की मालिक थीं जिनकी पूँजी १२ करोड़ ६० लाख डालर से अधिक थी। कुछ वर्षों बाद इनमें से अधिकांश बैंक बंद हो गए। इस समय मज़दूरों के दो बैंक काम कर रहे हैं और इन दोनों की मालिक एमलगमेंटेड क्लोदिंग वर्कर्स यूनियन है।

इन बैंकिंग गतिविधियों को प्रारम्भ करने के भिन्न-भिन्न उद्देश्य थे। इनमें यूनियन कोषों के विनियोग का साधन प्रदान करना; सदस्य खातेदारों को अन्य व्यावसायिक बैंकों के मुकाबले अधिक ऊँची दर से ब्याज देना व अधिक उदार शर्तों पर ऋण देना; यूनियन विरोधी अभियानों में हिस्सा लेने वाले बैंकों से यूनियनों और उनके सदस्यों का धन निकालकर मज़दूर आन्दोलन की रक्षा करना और 'न्यायकारी' मालिकों तथा संगठित श्रमिकों के प्रति सौहार्द रखने वाले अन्य व्यक्तियों को ऋण देकर वित्तीय सहायता प्रदान करना शामिल था।

इसी प्रकार उनके विफलताओं के कारण भी भिन्न-भिन्न थे। इनमें बैंकों का संचालन ऐसे व्यक्तियों के हाथों में सौंपना, जिनको बैंकिंग का बहुत कम अनुभव था; निदेशक-मंडलों में काम करने वाले यूनियन अधिकारियों का हस्तक्षेप; सदस्यों को, जो प्रायः यह समझते थे कि उन्हें माँग करते ही ऋण प्राप्त करने का, अधिकार है, दिए गए ऋणों के वसूल न होने से उत्पन्न हानि और साधारण सदस्यों का जो अपनी बचत यूनियन के बैंकों में जमा करने से इंकार कर देते थे, संदेह और उपेक्षा शामिल थे। कुछ यूनियनों ने यह भी देखा कि उनका बैंकिंग व्यवसाय यूनियनों के बीच

आपसी कटुता और विवाद उत्पन्न कर रहा है। अपने विनियोग की सुरक्षा के लिए कुछ बैंकों को गैर-यूनियन व्यवसाय से सहयोग करने और उसे अपने हाथ में लेने की परेशानी उत्पन्न करने वाली स्थिति का सामना करना पड़ा और इस प्रकार उन्होंने स्वयं को यूनियन वेतन प्रदान करने वाली कम्पनियों के साथ प्रतियोगिता करते हुए पाया।

यूनियनें आमतौर से इस नतीजे पर पहुँची हैं कि उनका बैंकिंग का कारोबार करना गलती थी। एक बैंक के बन्द हो जाने पर रेलवे क्लर्क्स ने एक नमूने की टिप्पणी की; "हमने बहुत ज्यादा कीमत अदा न करके यह सबक सीखा कि मजदूर-यूनियन का सही काम सामूहिक-सौदेबाजी की प्रक्रिया के जरिये मजदूरों के कल्याण का परिवर्धन करना है।"

उपभोक्ताओं की सहकारी संस्थाएँ

इस देश में उपभोक्ताओं की सहकारी संस्थाएँ यद्यपि लोगों को उतना आकर्षित नहीं कर पाई हैं जितना ग्रेट ब्रिटेन, स्वीडन और कुछ अन्य देशों में तो भी, अमरीकी मजदूर आंदोलन ने इस प्रकार की संस्थाओं के पीछे निहित सिद्धान्त का समर्थन किया है और कुछ यूनियनों ने उनमें सक्रिय भाग लिया है। इनमें उनके भाग लेने का सर्वप्रथम कारण निस्संदेह यह है कि वे सहकारी उद्योगों के जरिये कम कीमत पर चीजें उपलब्ध कराके वेतनों का मूल्य बढ़ाना चाहती हैं। इस विशुद्ध आर्थिक ध्येय के परे 'सहकारी संस्थाओं के कामों में भाग लेने वाले' सब लोगों का यह विश्वास है कि सहकारी आंदोलन लोकतन्त्र को शक्ति प्रदान करता है तथा एकाधिकार और बृहत् व्यवसाय का प्रशंसनीय प्रतियोगी है।

यद्यपि यूनियनों के कुछ सदस्य उपभोक्ताओं की सहकारी समितियों के सदस्य हैं और उनके निदेशक-मंडलों में काम करते हैं तो भी इस देश में शायद ही ऐसी कोई सहकारी संस्था हो जिसमें सिर्फ यूनियन के मेम्बर ही सदस्य हों। यूनियन नेताओं का प्रभावी रुख यही है कि सहकारी संस्थाओं को यूनियन सदस्यों तक ही महदूद नहीं रखना चाहिए और इन गतिविधियों से एक सबसे महत्त्वपूर्ण लाभ यह मिलता है कि यूनियन सदस्यों को समस्त समाज की सेवा करने के सम्मिलित प्रयत्न में अन्य वर्गों के साथ मेलजोल बढ़ाने का अवसर मिलता है।

सहकारी गृह-निर्माण

हाल के वर्षों में अनेक यूनियनों ने सहकारी गृह-निर्माण योजनाएँ प्रारम्भ की हैं। इसका प्रमुख उद्देश्य यद्यपि अपने सदस्यों को यथासंभव कम-से-कम कीमत पर आधुनिक आवास प्रदान करना है तो भी एक गौण उद्देश्य यूनियन-कोषों का उपयोग करना भी है। जिन यूनियनों के सदस्य कुछ थोड़े से शहरों में केन्द्रित होते हैं, वे ज्यादातर सहकारी आवास योजनाएँ चालू करती हैं। इस प्रकार, एमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स ने ग्रेटर न्यूयार्क सिटी क्षेत्र में चार परियोजनाएँ चालू की हैं और

लेडीज़ गारमेंट वर्कर्स यूनियन ने न्यूयार्क सिटी के पूर्व में एक विशाल सहकारी ग्राम बसाया है। ये सब कई-कई फ्लैट वाले मकान हैं। इनसे बिलकुल भिन्न एक-एक परिवार के आवास के लिए मकान यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स ने मिलपिटास कैलीफोर्निया के सनी हिल्स स्थान पर बनाए हैं। इस यूनियन की भेदभाव विरोधी नीति के अनुरूप ये मकान नीग्रो और गोरे परिवार के लोगों को समान रूप से बेचे जाते हैं और वे उनमें रहते भी हैं।

यूनियनों द्वारा संचालित ये आवास कम्पनियाँ सहकारी संगठन हैं। यूनियन इन्हें अपना नाम दे देती है और कभी-कभी वित्तीय गारंटी भी देती है तो भी यह किसी शेयर की मालिक नहीं होती। नियंत्रण और स्वामित्व सम्पूर्णत: सहकारी खरीददार के हाथ में रहता है और सहकारी समिति में चाहे उसके कितने भी शेयर हों और कितना भी बड़ा मकान उसके पास हो, उसका एक ही वोट होता है। सदस्यता यथासंभव साधारण आमदनी वाले श्रमजीवी लोगों और उनके परिवारों तक सीमित रखी जाती है। किन्तु यूनियन से बाहर के लोगों के सदस्य बनने पर कोई प्रतिबंध नहीं है। 'खुली सदस्यता' का सिद्धांत दो कारणों से रखा जाता है। पहला कारण यह है कि जब विनियोक्ता एक ही उद्योग में काम करने वाले लोगों तक ही सीमित नहीं होते तब वित्तीय खतरा कम रहता है और दूसरा कारण यह है कि जब मकानों में रहने वाले लोग अनेक प्रकार के धंधों में लगे होते हैं तो एक अधिक व्यापक और अधिक दिलचस्प सामाजिक जीवन बन पाता है।

समाज सेवा संबंधी गतिविधियाँ

मज़दूरों की नई हैसियत का एक सबसे महत्त्वपूर्ण पहलू वह शांत परिवर्तन है जो स्थानीय सामाजिक सेवाओं में मज़दूरों की भागीदारी के सम्बन्ध में हुआ है। पहले मजदूर आन्दोलन समाज कल्याण के कार्यों को खैरात की एक ऐसी चीज मानकर, जिसके जरिए अमीर लोग पितृत्व भाव से 'सुपात्र गरीबों' की मदद कर अपनी आत्माओं को शांति प्रदान किया करते थे, उनसे अलग रखता था। यह अलगाव पारस्परिक था क्योंकि समाज सेवा की एजेंसियाँ भी मज़दूरों की हिस्सेदारी को आवश्यक या वांछनीय नहीं समझती थीं। और यदि मज़दूरों ने भाग लेना चाहा होता तो स्थानीय निकायों और स्टाफ ने आपत्ति की होती। मजदूरों से अपने मालिकों के जरिए योगदान करने को कहा जाता था। किन्तु सेवाओं के सम्बन्ध में नीति और कार्यक्रम का निर्धारण बड़े-बड़े चंदा देने वाले और उनका वेतनभोगी स्टाफ किया करता था।

परिवर्तन दो ठोस रूपों में हुआ है: मजदूरों के वित्तीय योगदान के तरीके में और समाज सेवा के मंडलों में श्रमिकों के प्रतिनिधित्व के बारे में। अतीत में मजदूरों में चंदा जोर जबरदस्ती से उगाहा जाता था। फोरमैन उन पर चंदा देने के लिए दबाव डालता था और तब उसके बारे में यह घोषणा की जाती थी कि यह चंदा

कम्पनी ने दिया है। आज यूनियनें कारखानों में स्वयं चंदा जमा करती हैं और इस चंदे का श्रेय उन्हीं को मिलता है।

अब अधिकांश शहरों के सामाजिक कोष स्टाफ में यूनियन का एक या अधिक व्यक्ति होते हैं जो चंदा जमा करने और कार्यक्रमों की आयोजना में मदद देते हैं। समस्त देश में हजारों यूनियन सदस्य स्काउट्स पारिवारिक सेवा और सार्वजनिक सहायता एजेंसियों, रेड-क्रास तथा अन्य बहुत-सी एजेंसियों के स्थानीय मंडलों में काम कर रहे हैं।

समाज सेवाओं में यूनियनों के सहयोग के उनके अपने सदस्यों और समाज के लिए अनेक परिणाम होते हैं। यह यूनियन सदस्यों और जीवन के अन्य क्षेत्रों के नागरिकों को एक-दूसरे को जानने तथा मालिक-मज़दूर सम्बन्धों को विवादग्रस्त क्षेत्र से बाहर के मामलों पर बातचीत करने का अवसर और कहीं-कहीं तो एक मात्र अवसर प्रदान करता है। दृष्टिकोणों के पारस्परिक आदान-प्रदान के जरिए समाज सेवाओं का उपयोग करने वाले लोगों की आवश्यकताएँ और अभिरुचियाँ आमने-सामने प्रस्तुत की जा सकती हैं जिससे कि अब ये कार्यक्रम पर्याप्त चंदा देने वाले लोगों द्वारा सेवा प्राप्त करने वालों के लिए क्या अच्छा है—इस विषय में अपने पूर्वकल्पित विचारों के आधार पर इक-तरफा ढंग से नहीं बनाए जाते। जो यूनियन सदस्य अब तक सामाजिक जीवन की धारा से अलग रहा है, उसे इन कार्यक्रमों में हिस्सा लेने से अपने समाज तथा अपने कार्य-क्षेत्र से बाहर के जनसमूहों की सामाजिक व आर्थिक समस्याओं के बारे में व्यापक अनुभव व जानकारी प्राप्त होती है।

यूनियन की वित्तीय सहायता से चलने वाले कल्याण–कायक्रम

१९वीं सदी के उत्तरार्ध में स्थापित की गई शुरू की बहुत-सी यूनियनें उनके सदस्यों को विभिन्न प्रकार के लाभ पहुँचाने तथा सामूहिक सौदेबाजी के उद्देश्यों के लिए संगठित की गई थीं। सहकारी सामाजिक बीमे के अभाव में और बाद में निजी बीमा कंपनियों द्वारा प्रदान की गई सामूहिक बीमा योजनाओं के भी न होने पर मज़दूरों के लिए कुछ ऐसी व्यवस्थाएँ प्राप्त करना स्वाभाविक था जो उन्हें उनके वेतनों की हानि करने वाली और उनके परिवारों को नुकसान पहुँचाने वाली अनिवार्य आपात स्थितियों में वित्तीय सहायता का एक तरीका प्रदान करें। जब तक सामाजिक सुरक्षा कानून पास नहीं हो गया, तब तक यूनियन के संगठनकर्त्ता यही देखते थे कि उनकी यूनियनों को लाभ पहुँचाने वाली बातें ही उनकी सदस्य संख्या बढ़ाने में सबसे अधिक सहायक हैं।

श्रम-संगठनों ने संघीय और राज्यीय पेंशन तथा बेकारी बीमा कार्यक्रमों के विकास में सक्रिय हिस्सा लिया और १९३५ में रेल-रोड रिटायरमेंट ऐक्ट फैडरल सोशल सीक्यूरिटी एक्ट बन जाने के बाद से मज़दूरों ने यह कोशिश की है कि उन

कानूनों को और उदार बनाया जाय तथा इसका लाभ उठाने वाले मज़दूरों की तथा इनसे मिलने वाले लाभों की संख्या में वृद्धि की जाए। हाल के वर्षों में अधिकाधिक संख्या में यूनियनें अपने मालिकों के साथ किए गए करारों में अपंगुता तथा सेवा निवृत्ति के लाभ की योजनाएँ शामिल कराने में सफल रही हैं। इन बाह्य कार्यक्रमों के बावजूद पुरानी यूनियनों ने अपनी उन लाभदायक गतिविधियों को जारी रखा है जिन्हें अनेक वर्ष पूर्व जारी किया था। अधिकांश मामलों में इसका अभिप्राय उनके सदस्यों को सामाजिक सुरक्षा तथा मालिक के खर्चे से चलने वाली योजनाओं के अलावा पूरक आमदनी का होना है।

मृत्यु-लाभ

यूनियनों की लाभकारी गतिविधियों का एक लोकप्रिय रूप मृत्यु के समय दी गई नकद रकम है जो सीधी यूनियन कोष से दी जाती है। सामान्यत: यह राशि १०० या २०० डालर होती है, जिसका मुख्य उद्देश्य अंत्येष्टि का खर्च देना है। कुछ मामलों में यह राशि ज्यादा उदार होती है और कुछ यूनियनें मृत सदस्यों के आश्रितों की तात्कालिक सहायता के लिए सैकड़ों डालरों की अतिरिक्त सहायता प्रदान करती हैं। अनेक यूनियनें सीधा मृत्यु-लाभ अथवा अन्य राशि प्रदान करने के बजाय ग्रुप बीमे की व्यवस्था करती हैं जिसमें जीवन बीमा और स्थायी अपंगुता का बीमा आ जाता है। इनमें से बहुत-सी पालिसियाँ यूनियन लेबर लाइफ इंश्योरेन्स कम्पनी ने चालू की हैं जिसकी स्थापना १९२५ में एफेल ने की थी। संभवत: विभिन्न यूनियनें अपने कोषों और अपनी ग्रुप बीमा पालिसियों के जरिए मृत्यु लाभों के रूप में दो करोड़ डालर से कहीं अधिक वितरित करती हैं।

वृद्धावस्था और अपंगुता के लाभ

राष्ट्रीय और स्थानीय यूनियनों के लाभ व बीमा कार्यक्रम या तो प्रतिव्यक्ति कर अथवा विशिष्ट करों के जरिए चलाए जाते हैं। जिन यूनियनों के बहुत खर्चीले लाभ कार्यक्रम होते हैं वे अपने संविधानों में सामान्यत: यह स्पष्ट निर्देश कर देती हैं कि प्रति व्यक्ति कर का कितना हिस्सा लाभकारी कार्यों में खर्च किया जायगा और इस राशि को वे अपने सामान्य प्रशासन कोषों से अलग रखती हैं। कई यूनियनों के लाभ कार्यक्रम सिर्फ उनके कुछ ही सदस्यों को मिलते हैं, जो प्राय: दक्ष कर्मचारी होते हैं। ये लोग उन सदस्यों से ज्यादा फीस देते हैं, जिनको लाभ नहीं मिलता।

कारपेंटर्स यूनियन के जो सदस्य लाभ पाने के हकदार हैं उन्हें ब्रदरहुड में तीस वर्ष लगातार सदस्य रहने पर ६५ वर्ष की आयु हो जाने पर और अपने कुछ न कमा सकने पर मासिक पेंशन मिलती है। ब्रिकलेयर्स की वृद्धावस्था सहायता प्रणाली में बीस से अधिक वर्षों से सदस्य बने रहने वाले और ६५ वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले कर्मचारियों को सहायता दिए जाने की व्यवस्था है। ब्रिज एण्ड

स्ट्रक्चरल आयरन वर्कर्स के सदस्यों के लिए, जिन्होंने कम-से-कम २५ वर्ष तक ढांचा बनाने का काम किया होता है, ६५ वर्ष की आयु के बाद पेंशन प्रदान की जाती है। ब्रदरहुड आफ इलैक्ट्रिकल वर्कर्स अपने 'ए' क्लास के सदस्यों को जो कम-से-कम २० वर्ष से सदस्य चले आरहे होते हैं, पेंशन प्रदान करती है।

ब्रदरहुड आफ रेलरोड ट्रेनमैन अपने बीमा-विभाग के जरिए बीमारी, दुर्घटना, अपंगुता तथा मृत्यु-लाभ और क्षय रोगी सदस्यों के लिए डाक्टरी देखभाल का इन्तजाम करती है। प्रेसमैन्स यूनियन कम-से-कम २० वर्ष से सदस्य चले आ रहे अपने अपंगु सदस्यों को साप्ताहिक लाभ प्रदान करती है। टाइपोग्रेफीकल यूनियन में २५ वर्ष से सदस्य चले आरहे किसी भी सदस्य को ६० वर्ष की आयु हो जाने पर पेंशन प्राप्त करने का हक हो जाता है। अगर कोई सदस्य अपने व्यावसायिक जीवन में कभी अपंग हो जाय तो उसे इलाज और पुनः व्यवसाय प्राप्त करने के लिए प्रिंटर्स होम में दाखिला प्राप्त करने का हक होता है। इसके अतिरिक्त सेवा निवृत्ति पर वह जब तक चाहे, इस होम में बिना फीस के रह सकता है।

यूनियनों के कोष से चलाए जाने वाले कार्यक्रमों में साप्ताहिक नकद-लाभ १० डालर प्रति सप्ताह से अधिक का नहीं होता। टाइपोग्राफीकल यूनियन की पेंशन प्रणाली इसका अपवाद है जो प्रति सप्ताह २२ डालर देती है और उसके लिए सदस्यों के वेतनों का ढाई प्रतिशत कर के तौर पर लेकर धन जुटाया जाता है।

सामूहिक सौदेबाजी द्वारा प्रदान किए गए लाभ

तथाकथित 'आनुषंगिक' लाभ सामूहिक सौदेबाजी के क्षेत्र में एक बड़ा प्रश्न बन गए हैं और अब वेतनों के बजाय इन पर ज्यादा औद्योगिक विवाद और कलह उत्पन्न होते हैं। अधिकांशतः सामूहिक सौदेबाजी के समझौतों में यूनियनों द्वारा आनुषंगिक लाभों की माँग इस चीज से प्रेरित होती है कि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों को सरकार द्वारा उदार और विस्तृत कराने में वे सफल नहीं हो पातीं। इन आनुषंगिक लाभों का चाहे कुछ भी रूप हो, इसके अन्तर्गत किए हुए काम के लिए सीधे वेतनों के अतिरिक्त अन्य नकद भुगतान किया जाता है।

परंपरा ऐसी चली आई है कि मजदूरों को उतना ही वेतन दिया जाता है जितने समय तक वे काम करते हैं। मजदूरी की दर प्रायः प्रति घंटे के हिसाब से दी जाती है, साप्ताहिक व मासिक वेतन के रूप में नहीं, जिससे कि अगर मजदूर कुछ घंटे भी काम पर न रहे तो उसे मिलने वाली रकम पर इसका प्रभाव पड़े। इसी प्रकार मजदूरों की तनख्वाहों में काम से क्षणिक बेकारी के समय बीमारी व बुढ़ापे के कारण मजदूर के काम न कर सकने की हालत में या काम से कुछ समय के लिए छुट्टी ले लेने पर किसी किस्म की अदायगी की व्यवस्था नहीं थी।

कम काम के समय मज़दूरी

यूनियनें जब सौदेबाजी करने में काफी प्रभावशाली हो गईं तो उनकी एक पहली माँग यह थी कि अल्पकाल की हानि होने में जब मजदूरों का कोई कसूर न हो तो उन्हें वेतन मिलता रहना चाहिए। आजकल अधिकांश यूनियन करारों में यह व्यवस्था है कि जब कोई कर्मचारी नियत समय पर काम करने आता है लेकिन उसके लिए कोई काम नहीं है तो भी उसे कुछ निश्चित घंटों की मजदूरी देनी ही होगी। कुछ यूनियनें बेकारी की अधिक लम्बी अवधियों के लिए वेतन प्राप्त करने में सफल रही हैं। आटोमोबाइल वर्कर्स के चालू समझौते में यह व्यवस्था है कि जो कम काम का सप्ताह होगा, उसमें कर्मचारी जितने घंटे काम करेंगे वह ४० घंटों से जितना कम होगा, उतने घंटों की ६५ प्रतिशत मजदूरी उन्हें मिलेगी। जब किसी सप्ताह में यांत्रिक कठिनाइयों अथवा कच्चे माल की कमी जैसे कारणों से अचानक काम कम हो जाए तो कर्मचारियों को नियमित वेतन का ५० प्रतिशत दिया जाता है। स्थायी छटनी की हालत में अधिक-से-अधिक १५०० घंटे की मजदूरी का छटनी भत्ता दिया जाता है। उसकी निश्चित मात्रा कम्पनी में कर्मचारी सेवा-काल की अवधि पर निर्भर करती है। स्टील वर्कर्स और एल्यूमीनियम वर्कर्स यूनियनों ने जो समझौते किए हैं, उनमें से अधिकांश में यह व्यवस्था है कि यदि एक बार सप्ताह में काम सुरू हो गया तो कर्मचारियों को नियमित वेतन दरों पर ३२ घंटे का वेतन देना होगा।

पूरक बेकारी लाभ की योजनाएँ, जो सबसे पहले आटोमोबाइल और स्टील वर्कर्स यूनियनों ने अपने समझौतों में १९५५ में प्राप्त की थीं, उनका विस्तार अन्य उद्योगों में भी कर दिया गया है यद्यपि अभी वे बहुत व्यापक नहीं हो पाई हैं। फिलहाल अमल में आ रही अधिकांश पूरक बेकारी लाभ याजनाएँ ५२ सप्ताहों के लिए अधिकतम ४० डालर प्रति सप्ताह के करीब प्रदान करती हैं। इसकी अलग-अलग मात्रा कर्मचारी के अर्जित यश, उसकी वरीयता और कभी-कभी उसके आश्रितों की संख्या पर निर्भर करती है। १९६२ के स्टील वर्कर्स के समझौतों में राज्य के लाभ मिलने पर अधिकतम ४३.५ डालर प्रति सप्ताह और उसके बाद ६६ डालर प्रति सप्ताह दिए जाने की व्यवस्था है।

सवेतन रुग्णावकाश

अमरीका में बहुत कम कर्मचारियों को रोगी होने के कारण गैरहाजिर रहने पर मुआवजा मिलता है। कई राज्यों में (रोड आइलैंड, कैलीफोर्निया, न्यूजर्सी और न्यूयार्क) बीमारी के कारण काम न कर सकने वाले कर्मचारियों के लिए राज्यों के बेकारी मुआवजा कार्यक्रमों जैसी शर्तों पर साप्ताहिक लाभ प्रदान किये जाने के कानून बन गए हैं। सन् १९४७ में रेलवे बेकारी बीमा अधिनियम के अंतर्गत बीमारी

के लाभ प्रदान किये गये और इनकी मात्रा उसी आधार पर तय की जाती थी जिस आधार पर काम की कमी के कारण बेकारी का मुआवजा दिया जाता था ।

जिन कर्मचारियों पर यूनियनों द्वारा किए गए करार लागू होते हैं, उनमें से लगभग २० प्रतिशत को इस समय रोग के कारण गैरहाजिर रहने पर २ से २० दिन तक का वेतन दिया जाता है । कुछ समझौतों में पूरे वेतन और कुछ में आधे वेतन की व्यवस्था है और अधिकांश समझौतों के अन्तर्गत कम-से-कम एक वर्ष की सर्विस वाला कर्मचारी ही सवेतन रुग्णावकाश का लाभ उठा सकता है ।

खाली समय के लिए अदायगी

अमेरिकी अर्थतंत्र का झुकाव खाली रहने के बजाय अधिक काम करने की ओर रहा है । शनैः-शनैः एक उत्पादक अर्थतंत्र और लोकमत के परिवर्तनशील वातावरण ने अधिक खाली समय सुलभ कर दिया है । यद्यपि १९३० के मध्य दशक तक सवैतनिक वार्षिक अवकाश और राष्ट्रीय छुट्टियों का अधिकार सिर्फ मैनेजरों, सुपरवाइजरों व कुछ अन्य सफेद-पोश कर्मचारियों तक ही सीमित था । यद्यपि अधिकांश फैक्टरियाँ और व्यावसायिक संस्थान छुट्टी के दिनों में बन्द रहते तो भी मजदूरों की इन छुट्टियों की तनख्वाह काट ली जाती थी । जब मजदूरों को छुट्टियों का वेतन मिलने लगा, उससे कुछ वर्ष पूर्व वार्षिक छुट्टी लेना एक राष्ट्रीय रिवाज बन गया था जिसको मोटरों के व्यापक उद्योग ने प्रोत्साहन दिया ।

व्यापक रूप से मान्यता प्राप्त कर लेने के बाद यूनियनों का एक मुख्य उद्देश्य उत्पादक-मजदूरों के लिए सवैतनिक छुट्टियाँ लेना हो गया । उनकी माँग के प्रत्यक्ष औचित्य को देख कर अधिकांश मालिकों ने विशेष विरोध किए बिना यूनियनों की माँगें मान लीं । श्रमिकों ने शायद अन्य कोई इतना बड़ा लाभ बहुत कम सरकारी सहायता से इतनी जल्दी और इतनी शांति से प्राप्त नहीं किया था । इस समय सामूहिक समझौतों के अंतर्गत ९० प्रतिशत कर्मचारियों को वैतनिक अवकाश प्राप्त हो गए हैं । और इनमें से बहुतों को तो एक निश्चित अवधि की सेवा के बाद तीन या चार सप्ताह का वैतनिक अवकाश मिलता है ।

यूनियनें १९३० के दशक में कुछ समझौतों के अंतर्गत राष्ट्रीय और धार्मिक छुट्टियों के दिनों का वेतन प्राप्त करने में सफल रही थीं । किन्तु दूसरे विश्व-युद्ध के दौरान उन्हें इस विषय में काफी सफलता मिली, जब कि नेशनल वार लेबर बोर्ड वेतन बढ़ाने के बजाय प्रायः सवैतनिक छुट्टियाँ प्रदान करता था । और युद्ध के बाद यूनियनों ने इस रिवाज का विस्तार कराने और सवैतनिक छुट्टियों को बढ़वाने का प्रयत्न किया । अब यूनियन करारों के अंतर्गत लगभग सभी कर्मचारियों को वर्ष में ६ सवैतनिक छुट्टियाँ मिलती हैं और तीन चौथाई कर्मचारियों को तो सात या इससे अधिक छुट्टियाँ मिलती हैं । क्रिसमिस और नए वर्ष से पहले दिन की छुट्टियाँ बहुत

लोकप्रिय हो गई हैं और कुछ समझौतों में धन्यवाद दिवस के बाद का शुक्रवार भी छुट्टी का दिन माना जाने लगा है।

खाली समय से इतर कारणों के लिये सवैतनिक छुट्टी

मालिक-यूनियन के उत्तरोत्तर अधिक समझौतों में उन कर्मचारियों के लिए भी सवैतनिक छुट्टियों की व्यवस्था है जो परिवार में कोई मौत हो जाने के कारण काम पर नहीं आ पाते। फिलहाल एक चौथाई कर्मचारियों को मृत्यु-अवकाश के दिनों में कुछ वेतन मिलता है। यह अवकाश सामान्यत: अधिकतम ३ दिनों का होता है किन्तु यदि बहुत दूर की यात्रा आवश्यक हो तो कुछ ज्यादा दिन की छुट्टी भी दे दी जाती है।

आजकल जो करार अमल में आ रहे हैं, उनमें से लगभग आधों में मतदान और जूरी के रूप में सेवा करने जैसे नागरिक कर्तव्यों की पूर्ति के लिए वैतनिक छुट्टी की व्यवस्था है। यह व्यवस्था निर्माता उद्योगों के लगभग दो-तिहाई समझौतों में और अन्य उद्योगों के एक-तिहाई समझौतों में की गई है। इनमें से अधिकांश समझौतों में जूरी की सेवा में लगाए गए समय का ही वेतन दिया जाता है। यद्यपि कुछ समझौतों मे जूरी की ड्यूटी निबाहने लायक योग्यता प्राप्त करने में खर्च किए गए समय का भी वेतन दिया जाता है और कुछ में गवाह के रूप में बुलाए गए कर्मचारियों को भी अदायगी की जाती है। सामान्यत: कर्मचारियों को नियमित वेतन में से जूरी की फीस काटकर बाकी अदायगी की जाती है, यद्यपि कुछ जूरी की फीस बिलकुल नहीं काटी जाती।

पेंशनें

सामूहिक-सौदेबाजी के सौदों से पूर्व उनके मालिकों ने खुद ही पेंशन-कार्यक्रम चालू कर दिए थे, किन्तु चूंकि वे ऐच्छिक थे इसलिए किसी भी समय खत्म किए जा सकते थे और यदि मालिक दिवालिया हो जाए अथवा अपना व्यवसाय बेच दे तो कर्मचारी अपने पेंशन के अधिकारों पर कोई कानूनी दावा नहीं कर सकते थे। इस प्रकार की योजना की समाप्ति का अभिप्राय न केवल यह होता था कि वर्तमान कर्मचारी बुढ़ापे के लाभों की आशा से वंचित हो जाते थे बल्कि जो लोग पेंशन पा रहे होते थे, उनकी भी मासिक अदायगी एकाएक बन्द हो जाती थी। यद्यपि इस प्रकार की अधिकांश निजी योजनाएँ १६३० के दशक की भीषण मंदी में खत्म हुईं, तो भी इनमें से कुछ को कुछ हेरफेर के साथ बाद में यूनियनो द्वारा बातचीत से प्राप्त योजनाओं में शामिल कर लिया गया।

अनेक कारणों से श्रम-संगठनों ने निजी पेंशन योजनाओं को कभी पसन्द नहीं किया (इनमें से प्राय: सभी गैर-यूनियन कारखानों में चालू की गई थीं) और १६३५ में सरकार द्वारा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम प्रारम्भ किए जाने का स्वागत किया।

किन्तु, यद्यपि सामाजिक सुरक्षा पेंशनें समय-समय पर ज्यादा उदार की जाती रही हैं तो भी उनसे मामूली जीवन-स्तर का भी खर्चा नहीं निकल पाता है और जब दूसरे विश्वयुद्ध के बाद के अरसे में अधिक पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा कानून प्राप्त करने में असफल रहे तो यूनियनों ने पेंशनों तथा अन्य कल्याणकारी योजनाओं को तुरन्त ही सामूहिक-सौदेबाजी का एक सबसे महत्त्वपूर्ण प्रश्न बना दिया। संघर्ष निर्णायक था और इसके परिणामों ने सभी कर्मचारियों पर, चाहे वे यूनियन के सदस्य हों या न हों, गहरा प्रभाव डाला। इसने वृद्धावस्था के पर्याप्त युक्ति-संगत लाभ क्या हो सकते हैं, इस विषय में उन्नत दृष्टिकोण स्थापित किया और इसने साधनों की परख पर आधारित वृद्धावस्था सहायता योजना के खिलाफ धारा को निर्णायक रूप से मोड़ दिया। इस प्रणाली को कांग्रेस में और अन्यत्र बीमा कार्यक्रमों के विस्तार के एक विकल्प के रूप में समर्थन मिल रहा था।

अपना अभियान प्रारम्भ करने के बाद एक दशाब्दी से कुछ अधिक समय में यूनियनें निर्माण-उद्योगों में ८० प्रतिशत और अन्य उद्योगों में ५० प्रतिशत समझौतों में पेंशन-कार्यक्रम प्राप्त करने में सफल हो गईं। पहले अधिकांश योजनाओं में इस कार्यक्रम के लिए मालिकों और कर्मचारियों द्वारा मिलकर धन जुटाने की व्यवस्था थी किन्तु इसमें कर्मचारियों का योगदान धीरे-धीरे समाप्त होता गया और अब तीन-चौथाई योजनाओं के लिए मालिक ही धन जुटाते हैं। बड़ी कम्पनियों में इन कार्य-क्रमों का जिम्मा एक ही मालिक के पास होता है और वह यूनियन के साथ किए गए समझौतों के मुताबिक इस पर अमल करता है। जिन उद्योगों में कर्मचारियों को रुक-रुककर मौसमी या कभी-कभी रोजगार मिलता है उनमें और एक ही बस्ती में छोटे-छोटे मालिकों के उद्योगों में ये योजनाएँ कई मालिक मिल-जुल कर चलाते हैं और उनका प्रशासन मालिकों तथा यूनियन के प्रतिनिधियों के संयुक्त बोर्ड के हाथ में होता है।

गत वर्षों में लाभ प्रदान करने के फार्मूलों को उदार बना दिया गया है और अब अधिकांश योजनाओं में ६५ वर्ष की सामान्य आयु से पूर्व अपंगुता और ऐच्छिक सेवा-निवृत्ति के लिए व्यवस्थाएँ शामिल रहती हैं। समय से पूर्व ऐच्छिक सेवा-निवृत्ति की दिशा में लाभ सामान्यत: कम कर दिए जाते हैं। किन्तु यदि समय से पूर्व यह सेवा-निवृत्ति स्थायी अपंगुता के कारण आवश्यक हो जाती है तो बहुत-सी योजनाओं में पूरे लाभ प्रदान करने की व्यवस्था है। शीघ्र सेवा-निवृत्ति को प्रोत्साहन देने के लिए १९६२ के इस्पात कर्मचारियों के समझौतों में ६५ वर्ष की आयु के बाद वर्ष की प्रत्येक तिमाही के लिए सेवा-निवृत्ति के लाभों में १० प्रतिशत कमी किए जाने की व्यवस्था है। अलग-अलग कर्मचारियों को लाभ की मात्रा निश्चित करने के फार्मूले अलग-अलग हैं; कुछ आय की मात्रा और सेवा की अवधि दोनों पर आधारित हैं। कुछ सिर्फ सेवा-काल के आधार पर मिलती हैं और कुछ उद्योगों में उदाहरणार्थ खान,

जल परिवहन और कपड़ा उद्योगों में सेवा-निवृत्ति के लाभ सेवा की एक न्यूनतम अवधि पूरी कर लेने के बाद प्रत्येक कर्मचारी को एक-से मिलते हैं।

वार्ता द्वारा तय की गई शुरू की योजनाओं में कर्मचारी धंधे बदल लेने पर पेंशन अधिकारों से वंचित हो जाते थे, यद्यपि बहुमालिक योजनाओं के अन्तर्गत उद्योग के अन्दर ही धंधा बदल लेने के लिए कुछ छूट थी। इस कमी को दूर करने के लिए हाल के वर्षों में चालू की गई तीन-चौथाई योजना में कर्मचारी को यह गारंटी दी जाती है कि सेवा-निवृत्ति के लाभ प्राप्त करने के योग्य होने से पहले ही यदि उसका रोज़गार खत्म कर दिया जाता है तो उसकी तरफ से मालिक द्वारा किए गए योगदान का पूरा अथवा आंशिक हिस्सा उस कर्मचारी को प्राप्त करने का हक है।

बहुत-सी शुरू की योजनाओं में निर्दिष्ट लाभों में सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत अदायगियाँ शामिल थीं अर्थात् कर्मचारी की सरकारी पेंशन और समझौते में निर्दिष्ट राशि के बीच जो अन्तर होता था, वह कम्पनी देती थी। लेकिन, आज जिन पेंशन-कार्यक्रमों के बारे में समझौता किया जाता है वे सामाजिक-सुरक्षा से स्वतंत्र होती हैं। इसका मतलब है कि सामाजिक-सुरक्षा कानून में परिवर्तनों की बदौलत होने वाली कोई भी वृद्धि अवकाश प्राप्त करने वाले कोई भी कर्मचारी को मिलती है। विभिन्न योजनाओं के अन्तर्गत मिलने वाले लाभों की राशि में काफी अन्तर होता है। ये राशियाँ १० डालर प्रतिमास से १५० डालर से अधिक प्रतिमास तक होती हैं। तीस साल से अधिक सेवा वाले कर्मचारियों को सामाजिक सुरक्षा के अतिरिक्त प्रतिमास ७५ से ८५ डालर तक मिलते हैं।

मृत्यु–लाभ तथा उत्तराधिकारियों को लाभ

वर्तमान समय में चालू अधिकांश योजनाओं में पेंशनर की मृत्यु हो जाने पर पेंशन की अदायगी बन्द कर दी जाती है। यद्यपि कुछ योजनाओं में यह निर्देश होता है कि अगर कोई कर्मचारी अदायगियों की एक निश्चित संख्या प्राप्त करने से पहले ही मर जाए तो बाकी अदायगियाँ उसकी विधवा पत्नी को दी जाएँगी। सेवा-निवृत्त कर्मचारी के उत्तराधिकारियों को अदायगियाँ जारी रखना अधिक सामान्य बात बनती जा रही है। उदाहरणार्थ आटोमोबाइल वर्कर्स के १९६१ के समझौतों में उत्तराधिकारियों को मूल-लाभों का ४५ प्रतिशत दिए जाने की व्यवस्था है।

अधिकांश समझौतों में अलग-अलग सामूहिक जीवन बीमा पॉलिसियों की व्यवस्था है जो ज्यादातर एक हजार डालर की होती हैं और जिन्हें सेवा-निवृत्ति पर बदला जा सकता है। बहुत-सी पेंशन-योजनाओं में कर्मचारी की मृत्यु हो जाने पर उसके उत्तराधिकारी को यकमुश्त राशि प्रदान किए जाने की व्यवस्था है।

चिकित्सा सम्बन्धी लाभ

बीमारी का अत्यधिक खर्च अन्य सबके समान मज़दूरों के लिए भी बड़ी चिन्ता का विषय है। सरकारी स्वास्थ्य बीमे के अभाव में यूनियनों ने कोशिश करके सामूहिक

सौदेबाजी के जरिए स्वास्थ्य-बीमा का लाभ प्राप्त किया है। इस समय यूनियन समझौतों के अन्तर्गत कम-से-कम ८० प्रतिशत कर्मचारियों को रोग-बीमे का पर्याप्त अथवा कम लाभ मिलता है। सक्रिय कर्मचारियों के लिए इस लाभ की व्यवस्था ज्यादातर मालिक ही करते हैं। लेकिन अनेक योजनाओं में कर्मचारी के आश्रितों और सेवा-निवृत्त कर्मचारियों को लाभ प्रदान करने के लिए संयुक्त रूप से धन जुटाया जाता है।

समझौतों द्वारा तय किए गए रोग-बीमा कार्यक्रमों का सबसे व्यापक पहलू अस्पताल में देखभाल के लिए दैनिक राशि की अदायगी है जिसमें विभिन्न प्रकार की शल्य-चिकित्साओं के लिए निर्दिष्ट फीस भी शामिल होती है। अनेक योजनाओं में डाक्टरों को अदायगी अस्पताल द्वारा बुलाए जाने पर ही की जाती है, यद्यपि अब अधिकाधिक योजनाओं में अस्पताल के बाहर भी डाक्टर के आने की फीस अदा किए जाने की व्यवस्था की जा रही है। लगभग सभी योजनाओं में एक विशिष्ट रोग-काल अथवा १२ महीने के लिए अदायगी की निश्चित सीमा बाँध दी जाती है। इसकी अधिकतम मात्राएँ १०० डालर से २५०० डालर तक होती हैं। इनमें से भी लगभग आधी की अधिकतम मात्रा २०० से ५०० डालर के बीच होती है। दुर्घटना के मामलों में अदायगी इलाज के पहले दिन से ही शुरू हो जाती है और रोगी होने की हालत में अदायगी चौथे या पाँचवें दिन से शुरू होती है।

यहाँ स्वास्थ्य और कल्याण के दो कार्यक्रमों का उल्लेख किया जायगा जिससे यह पता चलेगा कि हाल में तय किए जाने वाले अधिकाधिक कार्यक्रमों में किस प्रकार की गतिविधियाँ शामिल की जा रही हैं। कोयला-खान उद्योग में दो अलग-अलग कोष स्थापित किए गए हैं: एक एन्थ्रेसाइट कोयला खनिकों के लिए और दूसरा बीटूमिनस कोयला खनिकों के लिए। पुरुषों के कपड़ा उद्योग में उद्योग की प्रत्येक शाखा के लिए (सूट और कोट, सूती पोशाक, नेकटाई इत्यादि) लाभों की भिन्न-भिन्न मात्रा के अलग-अलग कार्यक्रम हैं।

कोयला खनिकों के लिये कल्याण तथा सेवा-निवृत्ति कार्य-क्रम

कोयला खान उद्योग चूँकि अत्यधिक खतरों से भरा हुआ है और अलग-अलग बस्तियों में जहाँ सामान्य चिकित्सा सुविधाएँ उपलब्ध नहीं होतीं, स्थापित होता है, इसलिए खनिकों और उनके परिवारों के लिए विशेष चिकित्सा व्यवस्था सदा आवश्यक होती है। कोयला कम्पनियों की परम्परागत व्यवस्था कम्पनी के डाक्टर रखने और प्रथमोपचार केन्द्र कायम करने की रही है। लेकिन, इन चिकित्सा सेवाओं की लागत सिर्फ कम्पनियाँ ही नहीं उठाती रही हैं, खनिकों से खर्च का एक हिस्सा और कुछ मामलों में पूरा हिस्सा जबरन वसूल किया जाता था, हालाँकि डाक्टरों के चयन अथवा कार्यक्रमों के प्रशासन में इनकी कोई आवाज नहीं थी।

कम्पनियों के प्रबन्ध में चलाई जाने वाली इन चिकित्सा-सेवाओं के लिए मज़दूरी में से अनिवार्य कटौती खनिकों की सदैव एक बड़ी शिकायत रही। किन्तु इसमें परिवर्तन १९४६ से पहले नहीं हो पाया। उस वर्ष यूनाइटेड माइन वर्कर्स द्वारा किए गए एक समझौते के अन्तर्गत अपंगुता, सेवा-निवृत्ति और मृत्यु-लाभ प्रदान करने के लिए एक कल्याण और सेवा-निवृत्ति कोष स्थापित किया गया और उसके लिए प्रत्येक टन कोयले पर ५ सेंट की लेवी लगाई गई। यह लेवी शनैः-शनैः बढ़ाकर बीटूमिनस कोयले पर ४० सेंट और एन्थ्रेसाइट कोयले पर ७० सेंट प्रति टन कर दी गई। इसके अन्तर्गत मिलने वाले लाभों में सेवा-निवृत्ति की पेंशनें, अपंगुता के अनुदान, मृत्यु लाभ, अस्पताल तथा डाक्टरी देखभाल शामिल हैं।

प्रोग्राम की एक खास बात रोग निरोधक और रोगोपचारक डाक्टरी सेवाएँ हैं। एन्थ्रेसाइट कल्याण कोष से फिलाडेलफिया के जेफरसन मैडिकल कालेज को सिलीकोसिस, तथा अन्य व्यावसायिक रोगों के विषय में अनुसन्धान व इलाज के एक पंचवर्षीय कार्यक्रम के लिए एक काफी बड़ी राशि प्रदान की गई। दुर्घटनाओं में अपंग हुए कर्मचारियों को न्यूयार्क यूनिवर्सिटी के मैडिकल सेंटर की इंस्टीट्यूट आफ रिहैबिलिटेशन में भेजा जाता है। अन्य अपंग खनिकों को कोष के खर्चे पर केलीफोर्निया के पुनर्वास केन्द्रों में भेजा जाता है। अस्पताल और चिकित्सा-कार्यक्रम कोयला खान क्षेत्रों के महत्त्वपूर्ण नाकों पर स्थित १० प्रादेशिक कार्यालयों के जरिए चलाए जाते हैं। डाक्टर और अस्पताल तुलनात्मक किस्म की देखभाल के लिए प्रचलित किसी भी अन्य प्रणाली के अन्तर्गत सम्भव और युक्तियुक्त खर्चे पर उच्च कोटि की डाक्टरी तथा अस्पताली देखभाल प्रदान करने के लिए परस्पर सहयोग कर रहे हैं।

यद्यपि कोयला-उपकरों में वृद्धि कर दी गई है तथापि कोष से उतने लाभ नहीं दिए जा सके हैं, जो पहले-पहल दिए जाने का विचार किया गया था। मिसाल के लिए सन् १९६१ में रायल्टी तथा कोष विनियोग से कुछ आमद लगभग ११७,०००,००० डालर हुई जबकि खर्च १३३,०००,००० डालर से अधिक हुआ। १९५८ में एन्थ्रेसाइट कर्मचारियों की पेंशन १०० डालर प्रतिमास से घटाकर ५० डालर करना और १९६१ में बीटूमीनस खानों के खनिकों की पेंशन घटाकर ७५ डालर करना जरूरी था। बेकार होने के १ साल बाद अस्पताली-लाभ नहीं दिए जाते हैं। साथ ही सभी अस्पताली और डाक्टरी देखभाल के लिए आवश्यकताओं को अधिक कड़ा बना दिया गया है।

ऐमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स

एमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स के सामाजिक बीमा कार्यक्रम के लिए वित्तीय व्यवस्था मालिक के चन्दे से होती है जो वेतन के एक निश्चित प्रतिशत पर आधारित होता है। इसका प्रशासन मालिक और यूनियन दोनों मिलकर करते हैं। चूँकि

मज़दूर एक कारखाने से दूसरे कारखाने में जाता रहा है, कार्यक्रम उद्योग-व्यापी आधार पर चलाया जाता है।

विभिन्न कोषों के अन्तर्गत जीवन बीमा भुगतान ५०० डालर से ५००० डालर तक होता है। कुछ निर्योग्यता लाभ २७ डालर प्रति सप्ताह के होते हैं, और कुछ दूसरों में साप्ताहिक-मज़दूरी का आधा निश्चित होता है जो कम-से-कम २० डालर या २६ डालर होता है। बीमारी के लिए अधिक-से-अधिक १३ से २६ सप्ताह तक का लाभ मिलता है। इसके अलावा किसी भी १२ महीने के दौरान दुर्घटना हो जाने पर इतने ही सप्ताहों का लाभ मिलता है।

अध्याय १४

अंतर्राष्ट्रीय गतिविधियाँ

प्रत्येक देश के संगठित मज़दूरों ने हमेशा ही यह महसूस किया है कि उन्हें अन्य देशों के मज़दूर संगठनों के साथ सामान्य सम्बन्ध स्थापित करने की जरूरत है। एक जैसी आवश्यकताओं और सामान्य समस्याओं की इस जानकारी के कारण ही पिछले वर्षों विभिन्न प्रकार के आन्दोलन होते रहे। भिन्न-भिन्न समय पर जो मिली-जुली कार्रवाइयाँ की गईं, उनके पीछे अलग-अलग उद्देश्य थे और जहाँ कहीं भी अन्तिम उद्देश्य के बारे में मतैक्य रहा वहाँ इस अन्तिम उद्देश्य की प्राप्ति के तरीकों पर तीव्र मतभेद रहा। सबसे महत्त्वपूर्ण बात यह है कि सभी समयों पर मज़दूरों के समूहों के मिले-जुले प्रयत्न अपनी-अपनी सरकारों की अन्दरूनी राजनीतिक स्थिति से न सिर्फ शामल हुए, बल्कि निर्णायक रूप से उससे प्रभावित भी हुए।

मज़दूरों की मिली-जुली अन्तर्राष्ट्रीय कार्रवाई के लिए भी उसी चीज ने प्रेरणा दी जिसने उन्हें राष्ट्रीय स्तर पर संगठित कार्रवाई करने की प्रेरणा दी, यानी प्रतियोगी व्यापार से उत्पन्न अरक्षा की भावना और टैक्नोलोजीकल प्रगति से प्राप्त लाभों में अधिकाधिक हाथ बटाने की मज़दूरों की इच्छा। एक मायने में तो अन्तर्राष्ट्रीय श्रम आन्दोलन अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार का स्वाभाविक सहगामी है। जब किसी देश के मज़दूर अच्छी मज़दूरी और कम घंटे काम करने की रियायत प्राप्त कर लेते हैं लेकिन जब कम मज़दूरी वाले देशों की प्रतियोगिता के कारण अपनी सफलता को तिक्त विजय ही पाते हैं, तो उन्हें यह सोचने के लिए बाध्य होना पड़ता है कि कोई एक समूह दूसरों से बहुत आगे नहीं बढ़ सकता है। पारस्परिक सुरक्षा और प्रगति के लिए मिल-जुलकर काम करने की इच्छा अवश्यम्भावी है। इसी प्रकार सभी स्थानों के औद्योगिक मज़दूरों ने प्रतियोगी आर्थिक जीवन से उत्पन्न बेकारी और अरक्षा की भावना को समान हित का मामला बनाया है। समय-समय पर आने वाली मन्दी विश्व-व्यापी होती है और उपचार की खोज में मज़दूरों ने अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग की आवश्यकता को महसूस किया है।

एफेल के विदेशों से सम्बन्ध

अमरीकी श्रम संघ (एफेल) के नेताओं को हमेशा ही यह विश्वास रहा है कि सभी मज़दूर-यूनियनों का एक अन्तर्राष्ट्रीय संगठन जरूरी है लेकिन २०वीं सदी के आरम्भ में यूरोप के बहुत से देशों में मज़दूर-आन्दोलनों में पाई जाने वाली समाज-

वादी प्रवृत्तियों को वे संदेह की दृष्टि से देखते थे। १८६३ में सैमुअल गोम्पर्स ने ब्रिटेन की मजदूर यूनियनों को मिलाकर एक अन्तर्राष्ट्रीय आन्दोलन चलाने की कोशिश की जोकि समाजवादियों के तथाकथित 'दूसरे इन्टरनेशनल' से बिलकुल भिन्न होता है। यह प्रयत्न विफल हो गया हालाँकि ग्रेट-ब्रिटेन और इस देश के बीच आपस में पत्र-व्यवहार करने तथा प्रतिनिधियों के आदान-प्रदान की प्रथा चल पड़ी।

जब पहला विश्वयुद्ध छिड़ा तो सभी औपचारिक श्रम-संगठन भंग कर दिए गए हालाँकि बंधनों को कभी भी पूरी तरह तोड़ा नहीं गया। वर्सलीज में शान्ति-संधि पर हस्ताक्षर होने के एक महीने के अन्दर ही एक अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-यूनियन कांग्रेस में १४ देशों के प्रतिनिधि शामिल हुए, जिनमें गोम्पर्स और 'एफेल' के अन्य लोग भी थे। युद्ध-अपराध के प्रश्न पर तूफानी बैठकों और संगठन सम्बन्धी ढाँचे पर विचार-विमर्श के बाद अन्तिम रूप से एक संविधान पास किया गया और अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-यूनियन संघ (इंटरनेशनल फैडरेशन आफ ट्रेड यूनियन्स) की स्थापना की गई, जिसका प्रधान कार्यालय एम्सटरडम में था।

यद्यपि इफ्टू (इंटरनेशनल फैडरेशन आफ ट्रेड यूनियन्स) ने मास्को नियन्त्रित 'तीसरे इंटरनेशनल' (कोमिनटर्न) से सम्बन्धित सभी संगठनों पर रोक लगा दी, तथापि इस पर समाजवादी सदस्य ही हावी रहे। इस कारण से और इस आशंका से कि नया संगठन सम्बन्धित राष्ट्रीय-संगठनों की स्वायत्तता को खत्म कर रहा है, 'एफेल' १६२१ में उसकी सदस्यता से हट गया। बाद के वर्षों में समझौते के बार-बार प्रयत्न हुए लेकिन अमरीकी श्रम-आन्दोलन ने १६२१ से १६२६ तक की सरकार की आम पृथक्तावादी प्रवृत्ति का ही अनुसरण किया और यूरोपीय मामलों से दूर-दूर रहा। लेकिन, लेटिन अमरीका के देशों के श्रमिकों के साथ घनिष्ठ सम्बन्ध स्थापित करने की कोशिश करता रहा। १६३०-३६ के बीच तानाशाही और समाजवाद के प्रसार के साथ-साथ अमरीकी श्रम-आन्दोलन बीच के रास्ते की ओर अधिक झुकाव रहा, जिस रास्ते पर 'इफ्टू' चलने की कोशिश कर रहा था और सन् १६३७ में वह फिर से उसमें शामिल हो गया। जब दूसरा विश्वयुद्ध छिड़ा, तब सक्रिय सहयोग आरम्भ होने वाला ही था और इफ्टू जोकि दुनिया भर की स्वतंत्र मजदूर-यूनियनों का एक सहकारी संगठन था, युद्ध में हताहत हो गया।

द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद

द्वितीय विश्वयुद्ध की समाप्ति से एक वर्ष पूर्व 'एफेल' ने 'इफ्टू' को पुनर्जीवित करने के लिए कुछ कदम उठाए जिनमें उसके पुनर्गठन के लिए वित्तीय सहायता देकर काफी बड़ा कोष बनाने का प्रस्ताव भी शामिल था। अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में सबसे प्रभावकारी श्रम आन्दोलन—ब्रिटिश ट्रेड यूनियन कांग्रेस की दूसरी ही योजनाएँ थीं। ब्रिटेन वालों की राय यह थी कि युद्ध की 'भट्टी' में जलते समय जो एकता पैदा की गई है उसे शान्ति के दिनों में खत्म नहीं कर देना चाहिए और मजदूरों को सामाजिक प्रणालियों की भिन्नता के बावजूद सभी राज्यों की एकता के लिए संघर्ष करना

चहिए। इसको देखते हुए ही उसने यह सम्मेलन बुलाने की माँग की जिसमें रूसी तथा अन्य साम्यवादी मजदूर-यूनियनें भी शामिल हों।

ब्रिटेन वालों ने 'एफेल' का सहयोग प्राप्त करने की कोशिश की, लेकिन उसने इसमें हिस्सा लेने से इन्कार कर दिया। औद्योगिक संगठन कांग्रेस 'सिओ' ने इसे स्वीकार कर लिया, मुख्य रूप से इसलिए कि उसके सदस्यों का विचार भी वही था जो युद्ध के अन्तिम दिनों में अन्य लोगों का था, यानी साम्यवादियों के साथ काम करना और उन्हें हावी न होने देना सम्भव है।

वर्ल्ड फेडरेशन आफ ट्रेड यूनियन्स
(मजदूर यूनियनों का विश्वसंघ)

सितम्बर १९४५ में ५६ देशों के प्रतिनिधियों का पेरिस में एक सम्मेलन हुआ जहाँ मजदूर यूनियनों के एक नए विश्वसंघ (वर्ल्ड फैडरेशन आफ ट्रेड यूनियन्स) की स्थापना की गई। संविधान पास होने से पहले नई संस्था के उद्देश्यों, ढाँचे और कार्यक्रम के बारे में गर्मागरम बहस हुई। अंग्रेजों ने इस बात पर जोर दिया कि इसमें जानी-मानी मजदूर-यूनियनें ही शामिल की जायँ और इनकी स्वायत्तता की गारंटी दी जाए; नई संस्था को 'राजनीति के चक्कर' में न फँसाया जाए जैसा कि कुछ प्रतिनिधि करते दिखाई पड़ते थे बल्कि वह दिन-प्रतिदिन का ट्रेड-यूनियन सम्बन्धी काम करे और अपनी यूनियनों के सदस्यों के लिए ठोस परिणाम प्राप्त करे। अन्त में जो संविधान पास हुआ, वह इस उद्देश्य की पूर्ति करता मालूम पड़ता है और सभी राष्ट्रीय संस्थाओं को उचित प्रतिनिधित्व देता है। यद्यपि रूसियों को जो अपनी ट्रेड-यूनियन कौंसिल में २७,०००,००० से अधिक सदस्य होने का दावा कर रहे थे, ५ प्रतिनिधि रखने का अधिकार दिया गया था जबकि ब्रिटेन फ्रांस और अमरीका में से प्रत्येक को ३-३ और छोटे-छोटे राष्ट्रों को एक-एक प्रतिनिधि भेजने को कहा गया।

लेकिन, विश्वव्यापी मजदूर सहयोग की महत्त्वाकांक्षा जल्दी ही खत्म हो गई। वर्ल्ड फैडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियन के निर्माण के कुछ महीने बाद ही स्पष्ट हो गया कि उसके साम्यवादी सदस्य, जिनमें न सिर्फ रूसी ही शामिल थे, बल्कि फ्राँसीसी और इटालवी साम्यवादी भी शामिल थे, उसे तीसरे इंटरनेशनल का उत्तराधिकारी बनाने की कोशिश कर रहे थे। विरोधी शक्तियों के बीच का संघर्ष उस समय अपनी चरम सीमा पर पहुँच गया जब यूरोपीय आर्थिक पुनरुत्थान कार्यक्रम आरंभ किया गया जिसका साम्यवादी गुटों ने रूस की विदेश नीति का अनुसरण करते हुए विरोध करने पर बल दिया। वर्ल्ड फैडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियन्स से सम्बन्धित होने के कारण यूरोप भर की साम्यवाद-विरोधी मजदूर यूनियनों को इस प्रकार प्रत्यक्ष कार्रवाई द्वारा जैसे अमरीका से आए सामान को उतारने से इन्कार कर के, उस सहायता का विरोध करना पड़ा और उसकी निन्दा करनी

पड़ी जो उसके सदस्यों के जीवन के लिए ही आवश्यक थी। लेकिन, मार्शल योजना की आलोचना करते हुए, साम्यवादियों ने वर्ल्ड फैडरेशन ऑफ ट्रेड-यूनियन्स को रूस द्वारा लौह-पर्दे का पूर्वी यूरोपीय देशों में विस्तार किए जाने के बारे में और इन देशों के मजदूर-यूनियन आंदोलन को रूसी नीति का साधन बनाने पर मौन रहने को बाध्य किया।

स्वतन्त्र मज़दूर यूनियनों का अन्तर्राष्ट्रीय महासंघ
(इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स)

सन् १९४९ की वसंत में पूरी तरह से विमुख हो जाने के बाद ब्रिटिश ट्रेड यूनियन कांग्रेस और 'सिओ' ने वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियन्स से संबंध-विच्छेद करने के लिए कदम उठाए। 'एफेल' ने उन्हें एक बहुत ही महत्त्वपूर्ण तरीके से इस काम में साथ दिया यानी उसने अपनी इस नीति को उलट दिया कि किसी भी अंतर्राष्ट्रीय संगठन में प्रत्येक देश के उन्हीं मजदूर-संगठनों के प्रतिनिधि लिए जाने चाहिएँ जो वहाँ 'हावी' हों। दूसरे शब्दों में उसने 'सिओ' के साथ प्रतिनिधियों को बाँटने की नीति स्वीकार कर ली।

अमरीकी श्रम संगठन की इन दोनों शाखाओं की संयुक्त कार्रवाई का यह फैसला दुनिया भर के सभी 'स्वतंत्र' मजदूर यूनियन आंदोलन की संयुक्त कार्रवाई में सहायक हुआ। दिसम्बर १९४९ में लगभग ५०,०००,००० मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाले ५० देशों के प्रतिनिधि लंदन में एक सम्मेलन में मिले और उन्होंने इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स की स्थापना की। इस नए संगठन के सदस्यों में एफेल और सिओ, ग्रेट ब्रिटेन, केनाडा, स्कैंडेनेवियाई देशों, स्विट्ज़र लैंड, पश्चिमी जर्मनी के नेशनल ट्रेड यूनियन सेंटर, फ्रांस और इटली के गैर-साम्यवादी सेंटर तथा मध्यपूर्व और सुदूरपूर्व के जिन में भारत और जापान भी शामिल हैं, तथा लेटन अमरीका के कई देशों की यूनियनें शामिल हैं।

इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स द्वारा स्वीकृत कानों में सदा गूंजने वाला घोषणा-पत्र मजदूर वर्ग से की गई अपील के बारे में महत्त्व रखता है, लेकिन इसमें साम्यवादी घोषणापत्र की हथियार उठाने की क्रान्तिकारी अपील नहीं की गई है। इसके आरंभ में और अन्त में मजदूरों को एक साथ लाने का यह नारा दिया गया है :

इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स का घोषणा-पत्र —लंदन, दिसम्बर १९४९।

रोटी : आर्थिक सुरक्षा और सभी के लिए सामाजिक न्याय !

स्वतंत्रता : आर्थिक और राजनीतिक लोकतंत्र की मार्फत !

शांति : सभी के लिए स्वतंत्रता, न्याय और प्रतिष्ठा के साथ !

सभी देशों, जातियों, और सिद्धान्तों के मजदूर—कारखानों, खेतों और दफ्तरों में काम करने वाले मजदूर तथा अन्य सभी लोग—इंटरनेशनल कानफैडरेशन

ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स के अन्तर्गत एक हो जायँ! हमारे साथ एक ऐसा विश्व बनाने के लिए एक हो जायँ जहाँ मनुष्य सुरक्षित और स्वतंत्र दोनों ही रह सके और जहाँ सभी देशों के लोग एक दूसरे के साथ शांति से रह सकें। हम इन्हीं चीजों के लिए संघर्ष करेंगे। हम इन चीजों को अवश्य प्राप्त करेंगे।

मिलकर हम गरीबी और शोषण पर विजय प्राप्त कर सकते हैं और एक ऐसी दुनिया बना सकते हैं जिसमें चीजें बहुतायत से मिलेंगी और सुरक्षा रहेगी।

मिलकर हम अत्याचार और उत्पीड़न को नष्ट कर सकते हैं और एक ऐसी दुनिया बना सकते हैं जिसमें स्वतंत्रता होगी और मानव की प्रतिष्ठा कायम होगी।

मिलकर हम युद्ध और आक्रमण की शक्तियों को पराजित कर सकते हैं और शांति तथा न्याय पर आधारित दुनिया बना सकते हैं।

इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स अपने संविधान के अनुसार "सभी लोगों के पूर्ण स्वतंत्रता और स्वशासन के अधिकार" का समर्थन करने और "मानव स्वतंत्रता के हितों की वकालत करने तथा सभी किस्म की तानाशाही और आक्रात्मक कार्रवाई का विरोध करने तथा उसका मुकाबला करने के लिए बाध्य हैं।" इसके उद्देश्य इस प्रकार हैं: दुनिया भर में मजदूरों को मजदूर-यूनियनें विकसित करने में सहायता देना, विशेष कर अल्पविकसित देशों में; ऐसी यूनियनों को मालिकों, सरकारों या राजनीतिक दलों के आधिपत्य से मुक्त करना; यूनियनों को सौदेबाजी करने का सच्चा साधन बनाना जिसे अपने सदस्यों से शान्ति प्राप्त हो; सभी जगहों पर लोगों का रहन सहन का स्तर ऊँचा उठाना और उनकी काम की हालतों में सुधार करना; दुनिया भर में साधनों के विकास को प्रोत्साहन देना और उत्पादित माल की बे-रोकटोक अदलाबदली; बेगार का उन्मूलन, मजदूरों पर असर डालने वाले काम करने वाली सभी अंतर्राष्ट्रीय संस्थाओं में स्वतंत्र मजदूर यूनियन आन्दोलन का प्रतिनिधित्व करना; जानकारी का आदान-प्रदान करना और शिक्षा तथा प्रचार को बढ़ाना जिससे मजदूर राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय समस्याओं को अधिक अच्छी तरह समझ सकें; उन सभी कदमों का समर्थन करना जो विश्व लोकतंत्र की रक्षा और तानाशाही आक्रमण से देशों की स्वतंत्रता की रक्षा के लिए आवश्यक हैं।

प्रादेशिक केन्द्र

इंटरनेशनल कानफैडरेशन आफ दी ट्रेड यूनियन्स पहला ऐसा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर यूनियन संगठन है जो ऐसे प्रादेशिक संगठन तैयार करने में सफल हुआ, जिनका प्रशासन और निर्देशन खुद इस क्षेत्र के यूनियनों के लोग ही करते हैं। इस प्रादेशिक ढांचे में यह स्वीकार किया गया है कि यद्यपि इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स और उसकी सम्बन्धित संस्थाओं का एक ही उद्देश्य है तथापि प्रत्येक क्षेत्र की अपनी समस्याएँ हैं जो उसके अन्दर के ट्रेड-यूनियन के विकास और आर्थिक तथा राजनीतिक परिस्थितियों में अन्तर होने के कारण उत्पन्न होती हैं।

सबसे पहले दो प्रादेशिक दफ्तर खोले गए। एक यूरोप के लिए ब्रुसेल्स में और दूसरा पश्चिमी गोलार्द्ध के लिए मैक्सिको शहर में। सन् १९५१ में एशियाई प्रादेशिक संगठन की स्थापना की गई जिसका प्रधान कार्यालय नई दिल्ली में बनाया गया और १९५७ में अफ्रीकी प्रादेशिक संगठन की स्थापना की गई, जिसका प्रधान कार्यालय नाईजीरिया में लागोस के पास बनाया गया। सन् १९६२ में विभिन्न क्षेत्रों में सदस्यों की संख्या इस प्रकार थी:— अफ्रीका (अफ्रो) ३८ देश जिनमें सदस्यों की संख्या १५ लाख थी, एशियाई (एरो) १५ देश जिनमें सदस्यों की संख्या ६० लाख थी; इंटर अमरीकन (ओरिट) २५ देश तथा कई अन्य क्षेत्र जिनमें सदस्यों की संख्या २,१०,००,००० थी; यूरोनियन (ईरो) १८ देश जिनमें सदस्यों की संख्या २,८५,००,००० थी।

इंटरनेशनल कानफैडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स की आरम्भ से ही यह राय है कि उसका एक मुख्य काम आर्थिक दृष्टि से कम उन्नत देशों में मजदूर यूनियनों के नेताओं की ट्रेनिंग में सहायता देना है, जिनकी उन्हें अपने आन्दोलनों को ठीक-ठीक ढंग से स्थायी आधार पर चलाने के लिए आवश्यकता है। सन् १९५२ में कलकत्ता में एशिया की ट्रेड यूनियनों के लोगों को ट्रेनिंग देने के लिए एक रिहाइशी प्रशिक्षण कालेज स्थापित किया गया और १९५८ में युगान्डा में एक अफ्रीकी कालेज की स्थापना की गई। इन दोनों कालेजों में अंग्रेजी भाषा-भाषी लोग ही लिए जाते हैं। फ्रेंच भाषा-भाषी अफ्रीकी देशों के लिए हाल में ही ओवरी कोस्ट में एक रिहाइशी कालेज और पश्चिमी गोलार्ध में स्पेनिश बोलने वाले मजदूरों के लिए मैक्सिको में एक कालेज बनाया गया है। इन संस्थाओं में एक समय में लगभग २० सदस्यों के लिए २-३ महीने के कोर्स की व्यवस्था की गई है। यद्यपि इन सदस्यों को प्रादेशिक संगठन भेजते हैं, तथापि कानफैडरेशन वित्तीय सहायता देता है। फैकल्टी सदस्यों की व्यवस्था करता है और योजना तैयार करता है।

व्यापार सचिवालय

व्यापार सचिवालय राष्ट्रीय यूनियनों के अन्तर्राष्ट्रीय संगठन हैं, जिनके अन्तर्गत विशेष व्यापार या उद्योग आते हैं। मिसाल के लिए इंटरनेशनल ट्रांसपोर्ट वर्कर्स फैडरेशन के अन्तर्गत, जो सबसे बड़ा सचिवालय है, विभिन्न देशों के मेरी टाइम रेलरोड और मोटर गाड़ी वर्कर्स की राष्ट्रीय यूनियनें आ जाती हैं। इसका सबसे बड़ा सचिवालय है, इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ मैटिल वर्कर्स। इसमें वे राष्ट्रीय यूनियनें आ जाती हैं जिनका क्षेत्र धातु और इस्पात उद्योगों तक फैला है और जिनमें आटोमोबाइल तथा अन्य फ़ैब्रीकेटिंग उद्योग आ जाते हैं। व्यापार सचिवालयों का कार्य विभिन्न राष्ट्रीय यूनियन नेताओं के बीच निजी सम्पर्कों की व्यवस्था करना और सूचनाओं का आदान-प्रदान करना तथा समय-समय पर क्षेत्रीय बैठकें करके विभिन्न देशों में एक ही व्यवसाय में काम करने वाले आम मजदूरों के निजी सम्पर्क

तथा जानकारी के आदान-प्रदान की व्यवस्था करना है । उनका काम राष्ट्रीय यूनियन की कार्रवाई के लिए स्टेंडर्ड और नीतियाँ तैयार करना तथा अन्त:-सरकार संस्थाओं में उनसे सम्बद्ध यूनियनों के हितों का प्रतिनिधित्व करना है ।

व्यापार सचिवालय संगठित मज़दूरों के बीच अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग का पहला ठोस तरीका था । इनमें से कई तो इस सदी के आरम्भ होने से पहले ही स्थापित की गई थीं । लगभग अधिकांश ने आम अन्तर्राष्ट्रीय श्रम आन्दोलनों के उतार-चढ़ाव के दिनों में भी काम जारी रखा । सन् १९६२ में इंटरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ दी ट्रेड यूनियन्स से सम्बन्धित २२ व्यापार-सचिवालय थे और इनमें से अधिकांश में अमरीकी यूनियनें सक्रिय योग दे रही थीं । मैकेनिस्ट्स आटोमोबाइल और स्टील वर्कर्स तथा अन्य यूनियनें मैटिल वर्कर्स सचिवालय में सक्रिय हैं। यूनाइटेड माइन वर्कर्स माइनर्स इंटरनेशनल फ़ैडरेशन से सम्बन्धित है । अमरीकी रेलरोड ब्रदरहुड और मैरीटाइम यूनियनें ट्रांसपोर्ट वर्कर्स फैडरेशन के प्रभावशाली सदस्य हैं ।

विश्व श्रम संगठन

विश्व श्रम संगठन, जिसे सामान्यत: आई०एल०ओ० कहते हैं का ढाँचा और कार्य उपरोक्त अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के ढाँचे और कार्य से बिलकुल अलग है। आई० एल० ओ० १९१९ की वर्साई शांति संधि का एक अंग है, लेकिन उसकी जड़ पहले विश्वयुद्ध से कई साल पहले लगा दी गई थी । १९वीं शताब्दी के आरम्भ में राबर्ट ओवन जैसे मानवतावादियों को यह विश्वास हो गया था कि किसी भी देश के औद्योगिक मज़दूरों की हालत सभी सरकारों के अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग से सुधारी जा सकती है यानी अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार की परिस्थितियों में सभी देशों के काम के मानक किसी एक देश के सबसे निचले स्तर की ओर प्रवृत्त होते हैं । ध्यान देने की बात है कि इन मानवतावादियों ने वर्ग संघर्ष या सिर्फ मज़दूरों के प्रयत्न के विपरीत संसदीय कार्रवाई द्वारा उनकी शिकायतों को दूर करने या उनकी स्थिति में सुधार करने के लिए सरकार से कदम उठाने को कहा । राजनीतिक लोकतंत्र के अन्तर्गत संसदीय प्रक्रिया में सभी वर्गों का मालिकों तथा मज़दूरों और आम जनता के निर्वाचित प्रतिनिधियों का सहयोग जरूरी है ।

सन् १९०० में ब्रुसेल्स में इंटरनेशनल एसोसिएशन फॉर लेबर लेजिसलेशन की स्थापना की गई और तब अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग के लिए प्रस्तुत विभिन्न प्रस्ताव बेकार ही रहे थे। बाद के वर्षों में इस एसोसिएशन ने कई महत्त्वपूर्ण समझौतों की पुष्टि कर दी जैसे महिलाओं के लिए रात में काम करने पर प्रतिबन्ध लगाने का समझौता । अमरीकी सरकार ने इस एसोसिएशन की सहायता के लिए प्रतिवर्ष वित्तीय चंदा दिया और अमेरिकी एसोसिएशन फॉर लेबर लेजिसलेशन ने, जो एक प्राइवेट संस्था थी, इसके कार्यक्रम में सक्रिय भाग लिया ।

सन् १६१६ में पेरिस शांति सम्मेलन में जिन प्रमुख विषयों पर विचार किया गया, 'अन्तर्राष्ट्रीय श्रम' उनमें से एक था। महत्त्वपूर्ण शक्तियों के पतन से पूँजीवादी समाज के पतन का खतरा पैदा हो रहा था—कम-से-कम पराजित देशों में और इस का कोई पता नहीं था कि यह क्रांति की छूत की बीमारी कहाँ जाकर खत्म होगी। इस उथल-पुथल और अनिश्चितता के पीछे बोलशेविक रूस का अशुभकारी खतरा था। इस प्रकार विश्वस्थिति को देखते हुए सम्मेलन ने सर्वसम्मति से एक प्रस्ताव पास किया जिसके आरम्भ में इस प्रकार कहा गया था, "श्रम सम्बन्धी परिस्थितियाँ इस प्रकार की हैं कि बड़ी संख्या में लोगों को अन्याय, कठिनाई और अभाव का सामना करना पड़ रहा है जिससे इतना अधिक असन्तोष पैदा हो गया है कि दुनिया की शांति और सुख खतरे में पड़ गया है।" इसने वर्साई की संधि के १३वें भाग में एक अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन—इंटरनेशनल लेबर आर्गेनाइजेशन—के लिए धारा जोड़ दी।

'एफेल' के अध्यक्ष सैमुअल गौम्पर्स उस आयोग के अध्यक्ष थे, जिसने शांति सम्मेलन को प्रस्तुत प्रस्तावों का मस्विदा तैयार किया था और अक्तूबर १६१६ में वाशिंगटन में पहले सम्मेलन के लिए व्यवस्था की थी। जिस प्रकार राष्ट्रपति विलसन ने लीग ऑफ नेशन्स के बारे में आशा प्रकट की थी उसी प्रकार उन्होंने भी पूरी प्रकार यह आशा प्रकट की कि अमरीका नए विश्व संगठन में प्रमुख भाग लेगा लेकिन, जब वाशिंगटन-सम्मेलन हुआ तब अमरीकी सीनेट वर्साई-संधि की पुष्टि नहीं कर पाई थी और अमरीकी फैडरेशन आफ लेबर की स्थिति उस सम्मेलन में एक दर्शक जैसी विचित्र स्थिति हो गई थी जिसे उसने खुद आयोजित किया था तथा यह सम्मेलन उसी शहर में हुआ था जहाँ उसका प्रधान कार्यालय था। इसके बाद अमरीका के अलगाव के १५ वर्षों में अमेरिकी श्रमिकों ने आई०एल०ओ० में सक्रिय भाग नहीं लिया, यद्यपि उसके साथ मित्रतापूर्ण सम्बन्ध बनाए रखे गए।

सन् १६३४ में यह सब बदल गया जब कि कांग्रेस ने राष्ट्रपति रूजवैल्ट की सिफारिश पर इस सरकार को उसका सदस्य बनाने का अधिकार दे दिया। इसी साल रूस और अन्य बड़े-बड़े देश, जो आई० एल० ओ० से बाहर थे, उसके सदस्य बन गए। लेकिन अंतर्राष्ट्रीय तनावों के कारण इसमें जल्दी ही रुकावटें आने लगीं तथा एक-एक करके जर्मनी, स्पेन, इटली, जापान, और रूस ने इसकी सदस्यता छोड दी। फिर भी आई० एल० ओ० अपना काम करता रहा और यही लीग आफ नेशन्स की एकमात्र ऐसी संस्था अपना अस्तित्व बनाए रख सकी। युद्ध के समय इसका प्रधान कार्यालय जेनेवा से हटाकर मांट्रियाल में बना दिया गया। युद्ध के बाद आई० एल० ओ० संयुक्त राष्ट्र संघ की एक विशेष संस्था बन गई और उसका प्रधान कार्यालय पुनः जेनेवा आ गया। फिलेडेलफिया सम्मेलन (१६४४) में, जब युद्ध के बाद की योजनाओं पर विचार किया गया तब आई० एल० ओ० ने अपने बुनियादी सिद्धांतों की पुष्टि की और यह घोषणा की कि किसी भी

जगह की गरीबी हरेक जगह की समृद्धि के लिए खतरा है; प्रत्येक देश में अभाव के विरुद्ध युद्ध पूरी ताकत और उत्साह से तथा निरंतर और मिले-जुले अन्तर्राष्ट्रीय प्रयत्न द्वारा किया जाना चाहिए। आई० एल० ओ० की गतिविधियाँ हर जगह पर सभी लोगों पर लागू होती हैं और इन्हें लागू करने के तरीके का निश्चय प्रत्येक देश के सामाजिक और आर्थिक विकास की गति को देखकर करना चाहिए लेकिन जहाँ लोग अभी भी स्वतंत्र नहीं हुए हैं और जहाँ हाल में स्वशासन का अधिकार प्राप्त हुआ है, वहाँ इनको अधिकाधिक लागू करना सभी सभ्य देशों के लिए चिन्ता का विषय होना चाहिए।

काम करने का तरीका

आई० एल० ओ० की अजीब बात उस में प्रतिनिधित्व की त्रिपक्षीय-प्रणाली है। आम-सम्मेलन में, जो प्रतिवर्ष कम-से-कम एक बार होता है, प्रत्येक सदस्य सरकार चार मत-देनेवाले प्रतिनिधि भेजती है जिन में से दो सरकार के, एक मालिकों और एक मजदूरों का प्रतिनिधि होता है। चालीस व्यक्तियों की प्रशासन समिति में भी जिस का चुनाव आम सम्मेलन करता है, यह अनुपात २:१:१ का रहता है। प्रतिनिधि अलग-अलग हैसियत से वोट देते हैं, वे राष्ट्रीय यूनिट की तरह वोट नहीं देते। इस प्रकार मालिकों या मजदूरों के प्रतिनिधि किसी भी प्रस्ताव के पक्ष में या विरोध में वोट दे सकते हैं जब कि सरकारी प्रतिनिधि अपने वोट इसके विपरीत दे सकते हैं। इससे मालिक-बनाम मजदूर के हितों के अनुसार वोट दिए जा सकते हैं और सिद्धांत में तो सरकारी प्रतिनिधियों के वोट निर्णायक हो सकते हैं। व्यवहार में, तीन पक्षों में से प्रत्येक में वोट काफी बट जाते हैं; शायद ही कभी-कभी सरकारी प्रतिनिधि, मालिकों के प्रतिनिधि और मजदूरों के प्रतिनिधि एक होकर वोट देते हैं।

आम सम्मेलन सामाजिक समस्याओं और मजदूरों के कल्याण तथा रोजगार से सम्बन्धित सभी प्रश्नों पर विचार के लिए एक विश्व-मंच की तरह काम करता है। यदि दो तिहाई प्रतिनिधि प्रस्ताव के पक्ष में वोट देते हैं तो वह अन्तर्राष्ट्रीय समझौता (या सिफारिश जब मामला समझौते के लिए उपयुक्त नहीं समझा जाता है) बन जाता है जिसे सदस्य-प्रतिनिधि अपनी-अपनी सरकारों को उचित कार्रवाई के लिए या उस पर कानून बनाने के लिए भेज देते हैं। सम्मेलन को कानून बनाने के अंतिम अधिकार नहीं होते, वह सब सरकारों के ऊपर नहीं होता, सम्मेलन में जो समझौते या सिफारिशें स्वीकृत होती हैं, वे सिर्फ इसलिए ही सदस्यों पर अनिवार्य रूप से लागू नहीं होतीं कि सम्मेलन ने उन्हें पास कर दिया है। वे उसी तरह से सरकारों पर लागू होती हैं, जिस तरह से कूटनीतिक प्रक्रिया से अन्तर्राष्ट्रीय संधियाँ बिना पुष्टि के लागू होती हैं। लेकिन सम्मेलन द्वारा समझौते स्वीकृत करने से सभी सदस्यों के लिए ऐसी कार्रवाई करना आवश्यक हो जाता है जो

उनकी सरकारों द्वारा समझौतों की पुष्टि के लिए अधिक-से-अधिक संभावनाएं पैदा कर दे ।

जब इनकी पुष्टि कर दी जाती है और इन्हें लागू कर दिया जाता है तो ये समझौते अन्तर्राष्ट्रीय प्रतियोगिता की उचित संहिता बन जाते हैं। इन से उन मजदूरों की रक्षा होती है जो अपने देश के बजाय किसी अन्य देश में नौकरी करते हैं; इन से सामाजिक कानूनों को लागू करने के संबंध में कानूनों और कार्य-क्षेत्र संबंधी विवादों को हल किया जाता है; इनसे अन्तर्राष्ट्रीय महत्त्व के अधिकार उत्पन्न होते हैं जैसे दूसरे देशों में काम करने वाले मजदूरों के पेंशन अधिकार, जो किसी एक देश की कार्रवाई द्वारा सक्रिय रूप से लागू नहीं हो सकते; इनसे न्यूनतम मानक निर्धारित कर के, जो सभी जगहों पर अनिवार्य रूप से लागू होते हैं, विश्वव्यापी आधार पर सुधार करना संभव होता है।

समस्याएँ

संयुक्त राष्ट्र संघ की तरह ही अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय (आई० एल० ओ०) के सामने बड़ी संख्या में नए सदस्यों को अपने में मिलाकर एकाकार करने और लोकतंत्र तथा साम्यवाद की परस्पर विरोधी शक्तियों के बीच काम करने का एक तरीका ढूँढ़ निकालने की कोशिश करने की दुहरी समस्या मौजूद है। गत १५ वर्षों में आई० एल० ओ० के सदस्यों की संख्या ५२ से बढ़ कर १०२ हो गई है। नए सदस्यों में आधे से अधिक अफ्रीकी देश हैं । अफ्रीकी और एशियाई देशों के शामिल हो जाने से आई० एल० ओ० के शक्तिढाँचे और उसकी नीतियों तथा कार्यक्रमों में उल्लेखनीय परिवर्तन आया है।

उपनिवेशवाद और जातीय मामले सामने आ गए हैं और हो सकता है कि जो कार्रवाई की जाती है वह यूरोप और अमरीका के प्रतिनिधियों के निर्णय को प्रतिबिम्बित न करे, जिनका पहले निर्णायक मत हुआ करता था। मिसाल के लिए, १९६१ के सम्मेलन में नए अफ्रीकी देशों ने दक्षिण अफ्रीका गणराज्य को उसकी जातीय नीतियों के कारण निकालने पर जोर दिया। अधिकांश पुराने देशों के प्रतिनिधि निंदा-प्रस्ताव के पक्ष में थे, वे निष्कासन के पक्ष में नहीं थे क्योंकि आई० एल० ओ० के संविधान में सदस्यों को निकालने की कोई व्यवस्था नहीं थी। फिर भी, अफ्रीकी प्रतिनिधि (एक मत के बहुमत से) एक प्रस्ताव पास कराने में सफल हो गए जिसमें दक्षिण अफ्रीका से तब तक के लिए हटने की माँग की गई जब तक कि वह अपनी जातिभेद नीति को त्याग नहीं देता।

सन् १९५४ में रूस के आई० एल० ओ० का सदस्य बनने के बाद पूर्व और पश्चिम के प्रतिनिधियों के बीच बराबर लड़ाई बनी रहती है। रूसी प्रतिनिधियों ने सम्मेलन को उपनिवेशवाद के विरुद्ध प्रचार के लिए एक मंच के रूप में उपयोग किया है। पश्चिमी देशों के प्रतिनिधियों ने उपनिवेशवाद की रक्षा करते हुए रिकार्ड को संतुलित रखने की और अतिशयोक्तिपूर्ण वक्तव्यों से मुक्त रखने की कोशिश की है।

इससे भी अधिक गम्भीर समस्या उन देशों के प्रतिनिधित्व की समस्या है जहाँ सरकार ही उद्योग की मालिक है और वही उसका प्रबन्ध भी करती है। सरकार, मालिक और मजदूरों के प्रतिनिधियों की त्रिपक्षीय व्यवस्था जिसमें हरेक को अपनी मर्जी के अनुसार वोट देने का अधिकार है, उस प्रणाली के अन्तर्गत एक असंगति बन जाती है जहाँ मज़दूर और मालिक के प्रतिनिधियों को हमेशा ही सरकार के साथ वोट देना पड़ता है। लोकतन्त्री देशों से मालिकों के प्रतिनिधियों ने साम्यवादी देशों से आने वाले मालिकों के प्रतिनिधियों को मान्यता देने से इन्कार कर दिया है और इसका परिणाम यह हुआ है कि गत कई वर्षों में स्थिति के बारे में त्रिपक्षीय समिति के वक्तव्यों में सिर्फ़ स्वतन्त्र देशों के मालिकों के प्रतिनिधियों के ही वोट शामिल किए गए हैं।

श्राम-सम्मेलनों में रूसी-गुट बहुमत प्राप्त नहीं कर सका है। यह बात १९६१ के सम्मेलन में स्पष्ट हो गई जिसमें सभी देशों से यह माँग करते हुए एक प्रस्ताव पास किया गया कि वे आर्थिक और सामाजिक नीति का एक बड़ा उद्देश्य पूर्ण, उत्पादक और स्वतन्त्र रूप से चुना गया रोज़गार' को बनाएँ। रूस के प्रतिनिधियों को इसका विरोध करना स्वाभाविक था—उन्होंने 'स्वतन्त्र रूप से चुने गए' शब्द समूह का भी विरोध किया लेकिन स्वतन्त्र मज़दूर-यूनियनों ने यह स्पष्ट कर दिया कि सिर्फ 'पूर्ण' रोज़गार की ही चिन्ता नहीं है, वे 'उत्पादक' और स्वतन्त्र रूप से चुने गए' रोज़गार के बारे में भी उतने ही चिन्तित हैं। दूसरे शब्दों में उन्होंने बाधित श्रम (बेगार) को 'पूर्ण' रोज़गार मानने से इन्कार कर दिया।

अमरीकी यूनियनों की विदेशों में कार्रवाईयाँ

अमरीकी श्रम आन्दोलन अन्तर्राष्ट्रीय कार्यक्रमों पर जितनी शक्ति और धन खर्च करता है, उतना हमारे समाज का और कोई निज़ी क्षेत्र शायद ही करता हो। स्पष्ट से अधिकांश गतिविधियों के पीछे स्वार्थ रहता है और यह है इस बात की अनुभूति कि रहन-सहन का उच्चतर दुनिया के सिर्फ कुछ ही भागों में नहीं बनाए रखा जा सकता और यदि लोकतन्त्र को हरेक जगह ज़िंदा रहना है तो उसे गतिशील और बढ़ती हुई शक्ति के रूप में सामने आना होगा। दूसरी ओर, अमरीकी मज़दूर-यूनियनें और बहुत से जिन कार्यों को चलाती हैं और जिनके लिए वित्तीय सहायता देती हैं, वे विशुद्ध रूप से मानवतावादी होती हैं—मिसाल के लिए एशिया, अफ्रीका और दक्षिण अमरीका में समय-समय पर अकाल सहायता तथा स्वास्थ्य कार्यक्रमों के लिए उदारतापूर्वक दान देना।

युद्धोपरान्त यूरोप

जब अमरीकी और मित्र राष्ट्रों के अधिकार करने वाले अधिकारियों के सामने पराजित तानाशाह देशों में लोकतन्त्री शासनों की स्थापना करने तथा युद्ध-जर्जरित यूरोप के पुनर्वास की समस्या आई, तो उन्हें तुरन्त ही संगठित मजदूरों के सहयोग की आवश्यकता महसूस हुई। अमरीकी सैनिक अधिकारियों के समक्ष जिन्होंने पहले

अपने देश में ही मजदूर-यूनियनों के योग के बारे में कोई सोच-विचार ही नहीं किया था, यह तथ्य उपस्थित हो गया कि स्वतन्त्र मजदूर-यूनियन आन्दोलन लोकतन्त्री, औद्योगिक समाज का अनिवार्य स्तम्भ है। इस बात को अनुभव करके उन्होंने देखा कि उनकी एक पहली और सबसे महत्त्वपूर्ण समस्या यह है कि पराजित देशों में मजदूर-संगठन के पुनर्निर्माण का कोई तरीका ढूँढ निकाला जाए जो उन देशों में स्थापित किए जाने वाले लोकतन्त्री, राजनीतिक और सामाजिक ढाँचे के अनुरूप हो।

जर्मनी, इटली और जापान की युद्ध से पूर्व की तानाशाही सरकारों ने अपने श्रम-आन्दोलनों को अपने हाथों में ले लिया था और उन्हें अपनी सरकारों का साधन बना लिया था। 'विरोध' करने वाले यूनियन नेताओं को खत्म कर दिया गया या फिर उन्हें छिप जाने के लिए बाध्य किया गया। फौजी अधिकारक अधिकारियो को स्वाभाविक रूप से भूतपूर्व यूनियन नेताओं की जानकारी नहीं थी जिन पर इन देशों के करोड़ों विभ्रम और व्याकुल मजदूरों को अपने पक्ष में करने का काम दिया जा सकता था। अमरीका के मजदूर नेता (और ब्रिटेन के मज़दूर नेता भी) इस कमी को पूरा करने में समर्थ हो सके, क्योंकि उन्होंने छिपकर काम करने वाले यूरोपीय फासिस्ट-विरोधी मजदूर लोगों से सम्पर्क बनाए रखा था।

यूरोपीय मजदूर जो समाजवाद की ओर अमरीकी मजदूरों से कहीं अधिक सम्मान रखते हैं, अमरीकी पुनरुत्थान कार्यक्रम को अमरीकी पूँजीवादी साम्राज्यवाद का साधन यानी डालर-कूटनीतिज्ञता का विस्तार करने और युद्ध-पीड़ित, दिव लिया राष्ट्रों पर आर्थिक और शायद राजनीतिक नियंत्रण प्राप्त करने का तरीका समझते थे। क्रेमलिन के जोरदार विरोधी प्रचार से इस प्रकार के संदेहों को बल मिला जिसका परिणाम यह हुआ कि मार्शल योजना चालू होने से पहले ही खतरे में पड़ गई। (वास्तव में कई ऐसी घटनाएँ घटीं जिनमें फ्राँस और इटली में गोदी कर्मचारियों ने मार्शल-योजना के अन्तर्गत सामान को उतारने से इन्कार कर दिया।)

इस अविश्वास को दूर करने के लिए तथा मजदूरों का विश्वास प्राप्त करने के लिए आर्थिक सहयोग प्रशासन (इकानमिक कोआपरेशन एडमिनस्ट्रेशन) ने एक श्रम विभाग की स्थापना की और उसका प्रधान कार्यालय पेरिस में बनाया तथा पुनरुत्थान कार्यक्रम में भाग लेने वाले प्रत्येक देश में श्रम सलाहकारों के रूप में काम करने के लिए अमरीकी मजदूर नेताओं की नियुक्ति की। अपने कर्त्तव्य का पालन करने में अमरीकी श्रम-प्रतिनिधियों ने हमेशा ही यह कोशिश की कि वे सहायता प्राप्त करने वाले प्रत्येक देश में सरकारी-अधिकारियों और श्रम-आन्दोलनों के बीच एक कड़ी की तरह काम कर। चूँकि वे मज़दूरों में से आते थे, वे ऐसी महत्त्वपूर्ण स्थिति में थे जहाँ से वे पुनरुत्थान-कार्यक्रम की विविध बातें यूरोपीय मजदूरों के समक्ष इस तरह से पेश करते थे जो उनकी समझ में आ सकती थीं और इस प्रकार उनका सहयोग मिल सकता था। श्रम प्रतिनिधियों ने इसके लिए भरसक प्रयत्न किए कि कार्यक्रम के लाभ

अर्थ-व्यवस्था के विभिन्न अंगों को बराबर-बराबर मिलें। लेकिन उनका खयाल था कि इस काम में वे सिर्फ आंशिक रूप से ही सफल हुए।

वर्तमान गतिविधियाँ

अमरीकी श्रमिकों की अन्तर्राष्ट्रीय गतिविधियाँ कई तरीकों से होती हैं: जैसे अमरीका सरकार के कार्यक्रमों में सहयोग: अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संगठनों के काम में हाथ बटाना: एफेल-सिग्रो तथा विभिन्न यूनियनों द्वारा स्वतन्त्र रूप से चलाए जाने वाले कार्यक्रम। ये कार्यक्रम खर्चीले होते हैं और इनका खर्च अमरीकी मजदूर अपने नियमित यूनियन के चन्दे से या स्वेच्छा से विशेष रकमे देकर या उपहार देकर चलाते हैं। एफेल-सिग्रो प्रतिवर्ष लगभग ४,००,००० डालर इन्टरनेशनल कानफैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स और इंटर अमरीकन रीजनल आर्गेनाइजेशन को देता है और लगभग सभी नेशनल यूनियनें एक या अनेक अन्तर्राष्ट्रीय ट्रेड सेक्रेटरियटों (व्यापार-सचिवालयों) के, जिन्हें वे सहायता देते हैं, सदस्य होते हैं। ये रकमें नियमित रूप से दी जाती हैं और अधिकतर ये सदस्यता-चन्दे से दी जाती हैं।

इंटरनेशनल कानफैडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स एक एकता-कोष चलाती है जिससे दुनिया भर में उसकी शिक्षा सम्बन्धी, संगठन सम्बन्धी और अन्य कार्रवाइयों का खर्च चलाया जाता है। सन् १९६१ में एफेल-सिग्रो ने इस कोष में लगभग ७,००,००० डालर दिए जो विशेष चन्दा लगाकर उगाहे गए थे। इसके अलावा अलग-अलग यूनियनों ने अतिरिक्त चन्दा भी दिया। मिसाल के लिए यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स ने एक कोष स्थापित किया है जिसे वह अपना 'फ्री वर्ल्ड लेबर फंड' कहते हैं। यह कोष यूनियन ४,००,००,००० डालर के हड़ताल सुरक्षित कोष के ब्याज से तैयार किया गया है। इससे एकता कोष तथा इंटरनेशनल मैटिल वर्कर्स फैडरेशन (इंटरनेशनल कानफैडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स से सम्बद्ध) तथा विदेशों में अन्य गतिविधियों का समर्थन करने में सहायता की जाती है।

एफेल सिग्रो के अधिकारी संयुक्त राष्ट्र संघ की विभिन्न समितियों में काम करते हैं और न्यूयार्क सेंट्रल लेबर कौंसिल के साथ मिलकर उन्होंने न्यूयार्क में एक मैत्री-दफ्तर खोला है जहाँ संयुक्त राष्ट्रों में दूसरे देशों के प्रतिनिधियों में शामिल ट्रेड-यूनियन सदस्य एक साथ मिलकर बैठ सकते हैं और विचारों का आदान-प्रदान कर सकते हैं। वाशिंगटन स्थित एफेल-सिग्रो के कर्मचारी तथा अन्य औद्योगिक क्षेत्रों में यूनियनों के सदस्य अपना अधिकतर समय दुनिया भर से आने वाले प्रतिनिधियों के लिए मेजबान की तरह काम करने में व्यतीत करते हैं। इनमें से कुछ प्रतिनिधि उनकी सरकारों, कुछ उनकी यूनियनों द्वारा भेजे जाते हैं तथा कुछ का चुनाव अमरीकी यूनियनें करती हैं तथा उन्हें वित्तीय सहायता देती हैं। इन यात्राओं का उद्देश्य विदेशी यात्रियों को यह बताना होता है कि स्वतन्त्र मजदूर-यूनियनें एक राजनीतिक लोकतन्त्र में किस प्रकार काम करती हैं। दूसरी ओर, अमरीका की अनेक यूनियनों

ने वित्तीय सहायता देकर अपने सदस्यों को विदेशों की यात्रा पर भेजा है जिससे कि वे विदेशों में काम की हालत और यूनियनों के काम करने का तरीका देख सकें और उनके बारे में जानकारी ला सकें।

फिलहाल, अमरीकी श्रम आन्दोलन को विशेष रूप से दक्षिण अमरीका की हालत के बारे में चिंता है। जहाँ मजदूर यूनियनों को अक्सर न सिर्फ साम्यवादी घुस-पैठ करने वालों से संघर्ष करना पड़ता है बल्कि राजनीतिक तानाशाही के विरुद्ध भी संघर्ष करना पड़ता है जो या तो श्रम-संगठनों का दमन करते हैं या फिर उन्हें गठबन्धनों से बाँध देते हैं जिस से जनता यह समझने लगे कि मजदूरों को जो कुछ भी मिलता है वह राजनीतिक तानाशाह का एक उदारतापूर्ण उपहार है। लेटिन-अमरीका की जनता के आर्थिक-कल्याण को बढ़ाने के अमरीकी सरकार के प्रयत्नों का समर्थन करने के साथ-साथ एफेल-सिम्रो प्रत्येक देश में स्वतंत्र श्रम आंदोलन को विकसित करने में सक्रिय है। इस काम के लिए एफेल-सिम्रो ओरिट इंटर अमरीकन रीजनल आर्गेनाइजेशन आफ वर्कर्स (इंटरनेशनल कानफैडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स की पश्चिमी गोलार्ध शाखा) के साथ मिल कर काम करता है। एफेल-सिम्रो ओरिट की कमेटियों की बैठकों में और आम-सम्मेलनों में सक्रिय भाग लेता है, उसकी संगठन संबंधी तथा विशेष योजनाओं का समर्थन करता है; ओरिट से संबद्ध यूनियनों को हड़ताल के समय और अन्य संकट-कालों में आर्थिक सहायता देता है तथा अनेक किस्म के विशेष मिशनों के लिए कर्मचारी देता है।

सन् १९६२ में एफेल-सिम्रो ने अमरीकी इंस्टीट्यूट फार फ्री लेबर डेवलपमेंट की स्थापना की, जिसका उद्देश्य यह प्रदर्शित करना है कि समष्टिवादी लोकतंत्री समाज के पास दुनिया के आधे दक्षिणी भाग में होने वाले शक्तिशाली ऐतिहासिक परिवर्तनों को आगे बढ़ाने के सबसे अच्छे साधन मौजूद हैं; ऐसे साधन जो वास्तव में तानाशाही समाज के साधनों से अच्छे हैं। इसका तात्कालिक कार्यक्रम प्रतिवर्ष लेटिन-अमरीकी देशों में १०० से १२० तक लोगों को इस देश में यूनियन संगठन और प्रशासन के तरीकों की ३ मास की जोरदार ट्रेनिंग देने के लिए लाना है। कोर्स पूरा करने पर इन लोगों को स्वदेश लौट जाने के बाद ९ महीने तक सहायता दी जाती है जिससे कि वे अपने-अपने देशों में लोकतंत्री मजदूर-यूनियन आन्दोलनों का निर्माण करने के लिए अपना पूरा समय दे सकें। इंस्टीट्यूट का उद्देश्य ऐसे नेता तैयार करना है जो वर्ग-संघर्ष की विचारधारा पर आधारित न हों बल्कि उस रचनात्मक कार्य पर आधारित हों जोकि मजदूर, समाज के अन्य भागों जिनमें मैनेजमेंट भी शामिल है, के साथ मिलकर लेटिन-अमरीका भर में लोगों का रहन-सहन का स्तर ऊँचा करने के लिए कर सकते हों।

—:o:—

श्रम सम्बन्धी शब्दों का कोष

निम्न शब्द-कोष में श्रम तथा मज़दूर-यूनियनों से सम्बन्धित शब्दों की व्याख्या की गई है और उन्हें समझाया गया है। यद्यपि इनमें से अधिकांश शब्दों का अर्थ अधिक व्यापक होता है तथापि इस शब्द कोष में दिए गए शब्दों का प्रयोग मज़दूरों की काम की हालत, यूनियनों तथा सामूहिक सौदेबाजी से सम्बन्धित मामलों तक ही सीमित है।

एक्सीडेंट-रेट (दुर्घटना दर) : औद्योगिक दुर्घटना किस दर से होती है इसका पैमाना। इसका निर्धारित फार्मूला यह है कि प्रति १० लाख कर्मचारी घंटों में अपंग कर देने वाली कितनी चोटें लगती हैं।

एक्सीलरेटिंग-प्रीमियम (प्रेरक-वेतन) : एक किस्म की प्रेरणा देने वाली मज़दूर-प्रणाली जिसके अनुसार उत्पादन के अधिकाधिक ऊँचे स्तरों पर उत्तरोत्तर बढ़ते हुए प्रतिशत वेतन की व्यवस्था हो। (देखें प्रेरक मज़दूरी)

एडमसन ऐक्ट : सन् १९१६ में पारित अधिनियम, जिसके अनुसार रेलवे कर्मचारियों की मजदूरी का हिसाब लगाने के लिए ८ घंटे के दिन को आधार बनाया गया है।

एजेंसी शाप : यूनियन-मैनेजमेंट सौदे में एक व्यवस्था, जिसके अनुसार ऐसे कर्मचारियों को जो यूनियन के सदस्य नहीं बनते हैं, सामूहिक सौदेबाजी की सेवाओं के लिए यूनियनों को एक निश्चित रकम देनी होती है।

एन्यूअल वेजेज़ (वार्षिक मज़दूरी) : कभी कभी सामान्यतः पूरे साल की कुल आमदनी के लिए प्रयुक्त होती है। खास तौर पर इसका प्रयोग उन योजनाओं के सम्बन्ध में किया जाता है जिनके अनुसार मजदूरों को प्रतिवर्ष मज़दूरी की न्यूनतम राशि या रोजगार की गारंटी मिली होती है। (देखें गारंटीड रोजगार)

समझौता : (देखें सामूहिक समझौता)

एलाउड् टाइम : प्रेरक-मज़दूरी प्रणालियों के अन्तर्गत औजारों की देखभाल, व्यक्तिगत आवश्यकताओं तथा थकावट मिटाने पर व्यतीत किया गया समय जिसे पीस रेट या प्रेरक-बोनस तय करने के लिए आधार के रूप में काम के स्टैंडर्ड या 'टास्क' निर्धारित करते समय काम के टाइम (आपरेटिंग टाइम) में ही जोड़ देते हैं।

एण्टी किकबैक ला : सन् १९३४ में बना एक संघीय कानून जिसके अनुसार उस मालिक (या मालिक के एजेंट) पर जो बल प्रयोग द्वारा, डरा धमका कर, धमकी देकर या बरखास्त करके या किसी अन्य प्रकार से किसी ऐसे व्यक्ति को जो सार्वजनिक निर्माण कार्य में लगा हो या कोई ऐसा काम कर रहा हो जिस पर आंशिक रूप से या पूर्ण रूप से संघीय कोषों से रकम खर्च की जा रही हो, मुआवजे का कोई

भी हिस्सा वापस देने के लिए उकसाए, पेनाल्टी (आर्थिक दंड) लगाने की व्यवस्था है।

एण्टी लेबर लेजिसलेशन (श्रम विरोधी कानून) : ऐसे संघीय या राज्यीय कानून या म्यूनिसिपल अध्यादेश जिन्हें संगठित मज़दूर मजदूरी कमाने वाले लोगों के हितों के लिए हानिकारक समझते हैं; विशेषकर ऐसे कानून जिनमें मज़दूर-यूनियनों की गतिविधियों और दर्जे को सीमित करने की कोशिश की गई हो।

एण्टी स्ट्राइक ब्रेकिंग ऐक्ट (ब्राह्नीज़ ऐक्ट) : सन् १९३६ में पारित एक संघीय कानून जिसमें किसी ऐसे व्यक्ति के जो श्रम विवाद के दौरान कर्मचारियों के शांतिपूर्ण धरने में बल प्रयोग द्वारा या धमकी देकर बाधा डालता हो, या उसमें हस्तक्षेप करता हो या जो कर्मचारियों द्वारा अपना संगठन बनाने या सामूहिक सौदेबाजी करने के रास्ते में बाधा डालता हो या हस्तक्षेप करता हो, एक राज्य से दूसरे राज्य में ले जाने पर रोक लगाई है। (देखें—हड़ताल तोड़ने वाला)।

एप्रेंटिस (प्रशिक्षणार्थी) : नवयुवक जो किसी दक्ष-धंधे के लिए काम करके धीरे-धीरे अनुभव प्राप्त करने के व्यापक कार्यक्रम तथा व्यक्तिगत और क्लास रूम में पढ़कर प्रशिक्षण प्राप्त करता है। (देखें लर्नर)

एप्रेंटिस-रेट (प्रशिक्षणार्थी-दर) : बाकायदा तौर पर निर्धारित मज़दूरी की दरें जिन्हें अक्सर इस प्रकार निश्चित किया जाता है कि प्रशिक्षणार्थी-काल की समाप्ति पर न्यूनतम जर्नीमैन (प्रशिक्षणार्थी काल समाप्त करने वाला व्यक्ति) की दर से मज़दूरी मिल सके।

आर्बिट्रेशन (पंच फैसला) : मालिकों और मजदूरों (या दो विरोधी यूनियनों) के बीच के विवादों को निष्पक्ष पंचों के निर्णय के लिए सौंपने की प्रक्रिया। देखें, अनिवार्य पंच निर्णय, निष्पक्ष अध्यक्ष, निर्णायक।

एरिया एग्रीमेंट (क्षेत्रीय समझौता) : मालिक-यूनियन समझौता, जिसके अन्तर्गत एक भौगोलिक क्षेत्र के जो अक्सर एक शहर या मैट्रोपोलिटन सेंटर से बड़ा होता है, किसी उद्योग के सभी या अधिकांश संस्थान और मज़दूर आ जाते हैं। (देखें एसोसिएशन-एग्रीमेंट, मास्टर एग्रीमेंट, स्टैंडर्ड एग्रीमेंट)

एसेसमेंट (विशेष चंदा) : नियमित चंदों के अलावा विशेष कार्यों के लिए यूनियन द्वारा निर्धारित मासिक, वार्षिक चंदा या सिंगल चार्ज। विशेष चंदे निर्धारित करने के लिए नियम यूनियन के संविधानों तथा उपनियमों में दिए होते हैं।

एसोसिएशन-एग्रीमेंट (संघ-समझौता) : समझौता जो मालिकों का संघ या संगठन अपने सदस्यों की ओर से एक यूनियन या अनेक यूनियनों के संयुक्त बोर्ड के साथ बातचीत द्वारा करता है और उस पर दस्तखत होते हैं। संघ-समझौते के अन्तर्गत देशभर के एक उद्योग के या एक शहर या मुहल्ले के सभी या अधिकांश मालिक आ जाते हैं। [देखे क्षेत्र, (एरिया) मास्टर, स्टैंडर्ड एग्रीमेंट]

एट्रीशन (कार्य क्षमता में कमी) : मृत्यु, अवकाश ग्रहण या इस्तीफे जैसे प्राकृतिक कारणों से कार्य-क्षमता में कमी।

आटोमेटिक-चैक आफ : (देखें चैक-ऑफ)

आटोमेटिक वेज एडजस्टमेंट (स्वतः मजदूरी निर्धारण) : ऐसी योजना जिसके अंतर्गत जीवन सहन, वर्तमान मजदूरी, व्यापारिक-लाभ या मूल्यों आदि के परिवर्तन को देखते हुए एक सुस्थापित फार्मूले के अनुसार मजदूरी की दर बढ़ाई या घटाई जा सकती है। अक्सर इससे कारखाने भर में मिलने वाले मजदूरी के स्तर का पता चलता है हालाँकि इससे कर्मचारियों की मजदूरी को उनके व्यक्तिगत सर्विस रिकार्ड के अनुसार बढ़ाने या पीस-रेट के अनुसार इसमें हेरफेर करने की प्रणाली का भी संकेत मिलता है। (देखें लांगीविटी पे, परमिसिव वेज एडजस्टमेंट)

आटोमेटिक वेज प्रोग्रेशन (स्वयं वेतन वृद्धि योजना) : योजना जिसके अंतर्गत सुस्थापित वेतन-क्रम वाले कार्यों में कर्मचारियों की मजदूरी की दरें तब तक निश्चित समय सीमा के बाद आप से आप बढ़ती रहती हैं जब तक कि उस काम पर मिलने वाली अधिकतम मजदूरी तक न पहुँच जाया जाए। कुछ योजनाओं में एक निश्चित सीमा तक आप से आप बढ़ती हुई दरों की व्यवस्था होती है और साथ ही योग्यता तथा अन्य बातों के आधार पर एक अधिकतम सीमा तक मजदूरी बढ़ाने की भी व्यवस्था होती है।

आटोमेशन (उत्पादन प्रणाली में तकनीकी सुधार) : मोटे तौर पर उत्पादन के तरीकों में सभी प्रकार के तकनीकी सुधार। विशेष रूप से बिजली का इस्तेमाल करने के तरीकों का प्रयोग, जिससे मशीनों के संचालन पर स्वतः नियंत्रण हो जाता है—इनमें कनवैयर तथा सामग्री शामिल है जो विभिन्न कार्यों को एक ही काम में जोड़ देते हैं,जिससे काम लगातार होता है।

बैक-पे (पिछली मजदूरी का वेतन) : कर्मचारी की पिछली सेवाओं के लिए मजदूरी जो अक्सर प्राप्त हुई मजदूरी और निर्णायक के फैसले के बाद मजदूरी की दर में परिवर्तन के फलस्वरूप मिलने वाली बढ़ी हुई रकम के बीच का अन्तर होता है (देखें होल्ड बैक पे)

बैक ट्रैकिंग : (देखें बम्पिग)

बारगेनिंग यूनिट (सौदेबाजी एकक) : कर्मचारियों का दल, जिसमें कर्मचारी अपनी इच्छा से मिल कर एक हो जाते हैं या फिर नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड के समान किसी सरकारी एजेंसी के फैसले के अनुसार मालिक के साथ सामूहिक सौदेबाजी करने के लिए बनाया गया एक उचित 'यूनिट'। इस प्रकार के दलों में एक ही धन्धे के मजदूर या एक पूरे कारखाने के या एक क्षेत्र या उद्योग के विभिन्न कारखानों के सभी या अधिकांश मजदूर शामिल हो सकते हैं।

बेस रेट (बुनियादी दर) : प्रेरक-मजदूरी प्रणाली के अंतर्गत सुस्थापित काम या स्टैंडर्ड काम के लिए निश्चित दर। इस स्टैंडर्ड के अनुसार अधिक उत्पादन के लिए अधिक मजदूरी मिलती है। बुनियादी-दर का मतलब निश्चित समय के लिए नियमित काम के दर यानी एक घंटे के काम के लिए निश्चित दर जिसमें योग्यता

या सेवा वृद्धि, ओवर टाइम या शिफ्ट के फर्क के कारण मिलने वाली अतिरिक्त दर शामिल नहीं होती है। (देखें स्टैंडर्ड टाइम पीस वर्क इंसेंटिव वेजेज़)

बिडिंग (रिक्त स्थानों की घोषणा) : रिक्त स्थानों की सूचना बुलेटिन-बोर्डों पर लगाने या उनको प्रकाशित करने की प्रणाली। इस में वर्तमान कर्मचारियों को अपनी वरीयता के अनुसार अर्जी देने की सुविधा प्राप्त होती है।

ब्लैक लिस्ट (काली-सूची) : यूनियन के नेताओं और सदस्यों के नामों की सूची जो मालिक और मालिकों के संगठन तैयार करते हैं और एक दूसरे को देते हैं। इन सूचियों के उद्देश्य ऐसे लोगों को नौकरी से अलग रखना है।

ब्ल्यू कालर वर्कर्स (उत्पादन और यातायात का काम करने वाले कर्मचारी) : उत्पादन और यातायात के काम में लगे कारीगर, फोरमैन, फार्म पर काम करने वाले मजदूर और फार्म के अतिरिक्त अन्य स्थानों पर काम करने वाले मजदूर। कुछ ब्ल्यू कालर काम अत्यधिक दक्षतापूर्ण होते हैं। इनके लिए अक्सर काम करके ही प्रशिक्षण प्राप्त किया जाता है—उच्च स्कूली शिक्षा पर कम जोर रहता है। (देखें ह्वाइट-कालर वर्कर्स)

बोनस : नियमित या बुनियादी मजदूरी के अतिरिक्त प्राप्त होने वाली रकम। यह क्रिसमस-बोनस के रूप में हो सकता है या वर्ष में कोई निर्धारित राशि हो सकती है या यह रात के काम के लिए बढ़ी हुई दर, ओवर-टाइम, जोखिम के काम के लिए बढ़ी हुई दर आदि भी हो सकता है। प्रेरक मजदूरी प्रणाली के सम्बन्ध में इसका प्रयोग बुनियादी या गारंटी की गई दर से अधिक रकम अर्जित करने के लिए किया जाता है। (देखें प्रीमियम पे, पेनाल्टी रेट्स, शिफ्ट डिफरेंशियल्स और ओवर-टाइम)।

बूट-लेग वेजेज (वर्तमान दर से अधिक मजदूरी) : वर्तमान दर या यूनियन स्तर से अधिक मजदूरी जो मालिक मजदूर को आकर्षित करने या उन्हें अपने पास बनाए रखने के लिए मजदूर बाजार की कठिन स्थितियों में देते हैं। इसका प्रयोग कानूनी या यूनियन-रेट से अधिक बढ़ी हुई या कम मजदूरी के लिए किया जा सकता है।

बायकाट (बहिष्कार) : गैर-यूनियन वाले कारखाने में या ऐसे मालिक द्वारा जिस पर श्रम-सम्बन्धी अनुचित प्रथाओं पर चलने का आरोप होता है, तैयार किए माल या सेवाओं की खरीद को रोकने या रोकने का प्रयत्न करने का एक संयुक्त प्रयास। सर्वप्रथम यह बायकाट नामक एक आयरिश मालिक के किसानों द्वारा इस्तेमाल किया गया था और बाद में इसे ब्रिटिश और अमेरिकी संगठित श्रम-आन्दोलनों ने श्रम-विवादों में एक हथियार के रूप में इस्तेमाल करना आरम्भ कर दिया।

ब्रोकन-टाइम (देखें स्प्लिट-शिफ्ट)

ब्रदरहुड : अनेक पुरानी अन्तर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय यूनियनों, विशेषकर रेल रोड यूनियनों द्वारा प्रयुक्त शब्द। इन यूनियनों की मुख्य रूप से बिरादराना और लाभ-कारी संगठनों की तरह स्थापना की गई थी।

बम्पिंग : काम की कमी के समय कम लम्बी सर्विस वाले कर्मचारियों की जगह

लम्बे अरसे से काम करने वाले कर्मचारियों को लगाना। कभी-कभी इसे 'बैक ट्रैकिंग' भी कहते हैं।

बिज़नेस एजेंट : स्थानीय यूनियन द्वारा मालिकों के साथ समझौता वार्ता करने, व शिकायतें हल करने में सहायता देने के लिए नियुक्त व्यक्ति। इसका काम यह देखना भी होता है कि मालिक और मजदूर दोनों समझौतों की शर्तों का पालन करते हैं या नहीं (देखें स्टीवर्ड)

काल बैक पे : कारखाना छोड़कर जाने वाले कर्मचारियों को किसी संकट के समय काम पर बुलाने पर उन्हें दी गई अतिरिक्त रकम।

काल-पे : उन कर्मचारियों को जो अपने नियमित समय पर काम पर आते हैं लेकिन कोई काम नहीं पाते हैं, कुछ निश्चित घंटों की मजदूरी की गारंटी।

कैप्टिव माइन्स : कोयला खानें जिनका कोयला वे ही इस्पात कम्पनियाँ काम में लाती हैं, जो उनकी मालिक होती हैं।

कैजुअल वर्कर्स (अल्पकालिक कर्मचारी) : वे कर्मचारी जो थोड़े समय के लिए काम पर लगाए जाते हैं तथा जिन्हें न तो मालिक और न ही यूनियन वरीयता का दर्जा देते हैं। जब इन्हें यूनियन शाप समझौते के अन्तर्गत काम पर लगाया जाता है तो यूनियन इन्हें विशेष परमिट कार्ड देती हैं (देखें डी कैजुयेलाइजेशन)।

सर्टिफिकेशन ऑफ यूनियन (यूनियन का प्रमाणीकरण) : सरकारी कार्रवाई या उपयुक्त सरकारी एजेंसी (मिसाल के लिए नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड) का आदेश, जिसमें यह बताया गया हो कि यूनियन मालिक के प्रभुत्व से मुक्त है तथा अधिकांश कर्मचारी उसके सदस्य हैं। इस कारण मालिक को सभी कर्मचारियों की ओर से उसे सामूहिक-सौदेबाजी के लिए एजेंट के रूप में स्वीकार करना चाहिए।

चैपल : मुद्रण व्यवसाय में स्थानीय यूनियन की एक अधीनस्थ शाखा जिसके सदस्य एक ही दुकान के कर्मचारी आते हैं।

चैक ऑफ : ऐसी प्रथा, जिसके अनुसार मालिक यूनियन के साथ समझौता करके यूनियन का चन्दा तथा अन्य देय रकमें यूनियन-सदस्य के वेतन से काट लेते हैं और फिर यह रकम यूनियन को दे देते हैं। पहले कुछ मालिक-यूनियन समझौतों में सभी कर्मचारियों के वेतन से ये रकमें काट लेने की व्यवस्था थी, लेकिन १९४७ के लेबर-मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट में सिर्फ उन्हीं कर्मचारियों के वेतन में से रकम काटने की इजाजत मिली हुई है जो मालिकों को इस प्रकार की रकमें वेतन से काटने का अधिकार दे देते हैं।

चैक वे मैन : कोयला खानों में काम करने वाला वह व्यक्ति जो प्रत्येक खनिक द्वारा निकाले गए कोयले को तोलता है। यह तोल टनों में की जाती है।

क्लोज्ड शाप : ऐसे समझौते के अन्तर्गत काम करने वाली कम्पनी, जिसमें यह दिया होता है कि कोई भी व्यक्ति जो यूनियन का सदस्य नहीं है, नौकरी प्राप्त नहीं कर सकता है तथा सभी कर्मचारियों को नौकरी की अवधि के दौरान काफी लम्बे

अरसे तक यूनियन का सदस्य होना चाहिए। सन् १६४७ के लेबर-मैनेजमेंट रिलेशन्स ऐक्ट द्वारा क्लोज्ड-शाप को अवैध घोषित कर दिया गया (देखें यूनियन शाप)।

क्लोज्ड यूनियन (बन्द यूनियन) : यूनियन जो भारी दीक्षा-फीस द्वारा या सदस्यता पर पाबन्दी लगाने के नियमों द्वारा सदस्य संख्या को सीमित रखने या कुछ लोगों को सदस्य न बनने देने की कोशिश करती है। इसका उद्देश्य वर्तमान सदस्यों के लिए नौकरी के अवसर सुरक्षित रखना है।

कलैक्टिव बारगेनिंग (सामूहिक सौदेबाजी) : एक निश्चित समय के लिए नौकरी की शर्तों तथा हालतों के बारे में समझौता करने के उद्देश्य से मालिक-यूनियन के बीच बातचीत की प्रक्रिया। (देखें बारगेनिंग यूनिट)

कम्पनी स्टोर : किसी कम्पनी द्वारा अपने कर्मचारियों तथा उनके परिवारों के लोगों के उपयोग के लिए चलाए जाने वाला खुदरा स्टोर। यह कम्पनी ही इस स्टोर की मालिक होती है। कभी-कभी इस शब्द को कुछ ज्यादा सीमित अर्थ प्रदान करके इसका उपयोग कम्पनी शहरों में या उन स्थानों पर जहाँ मजदूरी भुगतान की जाने वाली परचियों के रूप में दी जाती है अथवा वहाँ जहाँ कर्मचारियों को अपना सामान खरीदने के लिए मजबूर करने के हेतु अन्य जोर-जबरदस्ती के तरीके अपनाए जाते हैं, स्थापित स्टोरों के लिए भी किया जाता है।

कम्पनी टाउन्स (कम्पनी शहर) : ऐसा समुदाय जहाँ मुख्यत: सिर्फ एक ही कम्पनी के कर्मचारी रहते हैं। इसकी अधिकांश जमीन और मकानों की मालिक भी कम्पनी ही होती है। कम्पनी शहर दूर-दूर होते हैं और अक्सर वे अन्य समुदायों से अलग-अलग होते हैं। यह अलगाव प्राकृतिक कारणों से हो सकता है, मिसाल के लिए खानवाला शहर या……। यह अलगाव मालिक की यूनियनों से बचने या ऊँचे टैक्स और वेतनों से बचने की इच्छा के कारण भी हो सकता है

कम्पनी यूनियन : ढाँचे की दृष्टि से व तकनीकी दृष्टि से यह कर्मचारियों का एक संगठन है जिसकी सदस्यता एक ही कारखाने या कम्पनी के कर्मचारियों तक ही सीमित रहती है। इसके विपरीत मजदूर यूनियनों की सदस्यता इससे अधिक व्यापक—क्षेत्रीय, राष्ट्रीय या अन्तर्राष्ट्रीय—होती है। चूँकि इस प्रकार के कर्मचारी-संगठन या 'रिप्रिजेंटेशन-प्लान्स' जैसा कि उन्हें अक्सर नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट पास हो जाने से पूर्व कहा जाता था, आमतौर पर यूनियन को टालने के लिए मालिकों द्वारा स्थापित किए जाते थे और वे ही मुख्यत: उनका प्रशासन चलाते थे, 'कम्पनी यूनियन' शब्द का अर्थ सामान्यत: 'कम्पनी अधिकृत' यूनियन समझा जाता है।

कम्पीटीटिव वेज (प्रतियोगितात्मक मजदूरी) : आर्थिक सिद्धांत के अनुसार एक निश्चित श्रम-बाजार की ऐसी मजदूरी जिससे विशेष किस्म के मजदूरों की माँग और उनकी पूर्ति संतुलित रहती हो। अधिक सामान्य तौर पर मजदूरी का ऐसा स्तर जो कम्पनी को एक ही श्रम-बाजार में अन्य फर्मों के साथ प्रतियोगिता के लिए बनाए रखना पड़ता है।

कम्पलसरी आर्बिट्रेशन (अनिवार्य पंच निर्णय) : मालिक-मजदूर विवादों को किसी सरकारी एजेंसी (या सरकार द्वारा निर्धारित अन्य किसी तरीके) की मार्फत हल करने की प्रक्रिया। इस सरकारी एजेंसी को जाँच करने का और फैसला देने का अधिकार होता है जिसे सभी सम्बन्धित पक्षों को स्वीकार करना होता है। इसका मालिकों और यूनियनों के बीच स्वेच्छा से किए गए उन समझौतों के साथ घोटाला नहीं करना है जिनमें वे अपने विवादों को किसी निष्पक्ष एजेंसी को अन्तिम निर्णय के लिए सौंपने की व्यवस्था करते हैं (देखें आर्बिट्रेशन इम्पार्शियल चेयरमैन अम्पायर)।

कम्पलसरी चैक ऑफ : (देखें चैक ऑफ)।

कम्सलसरी यूनियन मैम्बरिंग (अनिवार्य यूनियन सदस्यता) : यह क्लोज्ड या यूनियन शापों पर लागू की जाती है जहाँ कर्मचारियों को नौकरी पाने के लिए यूनियन का सदस्य बनना ही पड़ता है। (देखें क्लोजड शाप, यूनियन शाप)।

कन्सीलिएशन समझौता वार्ता) : किसी तीसरे पक्ष द्वारा, जो आमतौर पर कोई सरकारी एजेंट होता है, मालिकों और मजदूरों के विवादों को हल करने का प्रयत्न। इस सरकारी एजेंट को विवाद करने वाले पक्षों को समझौता करने के लिए बाध्य करने का कोई अधिकार नहीं होता। इस शब्द के स्थान पर 'मीडिएशन' (मध्यस्थता) शब्द का भी प्रयोग किया जाता है।

कन्टीन्यूयस प्रोसेस (अविरत प्रक्रिया) : यह उन कार्यों के बारे में लागू की जाती है जिनके लिए लगातार काम करते रहने की जरूरत होती है और इस प्रकार चौबीसों घंटों काम करने का प्रबंध करना पड़ता है यानी अनेक शिफ्टों की व्यवस्था करनी पड़ती है। इससे बहु-शिफ्ट कार्यक्रम से जो उत्पादन में वृद्धि करने के उद्देश्य से ही चलाया जाता है, मिलता-जुलता हुआ नहीं समझना चाहिए।

कान्ट्रीब्यूटरी वेलफेयर प्लान (अंशदायी कल्याण योजना) : रिटायरमेंट पेंशन या अन्य कोई कल्याणकारी योजना, जिसका खर्च मालिक और कर्मचारी वहन करते हैं (यह आवश्यक नहीं है कि वे यह खर्च बराबर-बराबर वहन करें।

कास्ट आफ लिविंग इण्डैक्स (रहन-सहन के खर्च का सूचकांक) : मज़दूरी कमाने वाले लोगों और कम वेतन पाने वाले मज़दूरों के परिवारों द्वारा सामान के खुदरा मूल्यों, किरायों, और सेवाओं के लिए दी गई रकमों में परिवर्तन का माप। सबसे अधिक विख्यात सूचकांक जो कि ब्योरो ऑफ लेबर स्टेटिस्टिक्स का होता है, प्रतिमास प्रकाशित किया जाता है और वह प्रतिनिधि नगरों में रहन-सहन के लिये आवश्यक चीजों के मूल्यों में औसत परिवर्तन को प्रदर्शित करता है। इसे सही मायनों में कनज्यूमर्स प्राइज इण्डैक्स (उपभोक्ता मूल्य सूचकांक) कहते हैं।

क्राफ्ट-यूनियन (धंधा यूनियन) : श्रम संगठन, जिसका अधिकार-क्षेत्र एक या अनेक मिले-जुले दक्ष धंधों तक सीमित होता है। (देखें इंडस्ट्रियल यूनियन)

कटबैक : अचानक काम में कटौती, जिससे कर्मचारियों को काम नहीं मिलता।

साइक्लिकल डिप्रेशन (समय-समय पर आने वाली मंदी) : आम व्यापारिक गतिविधियों में समय-समय पर आने वाली मंदी, जिससे व्यापक और लम्बे अरसे तक बेकारी होती है। यह मौसमी-मंदी से अलग है जो कुछ उद्योगों में कम बेशी साल में एक या दो बार नियमित रूप से आती है।

डे वर्क (दिन का काम) : यह अक्सर उस काम के बारे में प्रयुक्त किया जाता है जहाँ प्रतिघंटा या प्रतिदिन के लिए मजदूरी की रकम निश्चित होती है। यह प्रेरक या एक-एक चीज के उत्पादन पर दी जाने वाली मजदूरी से भिन्न है। बहु शिफ्ट व्यवस्था के अन्तर्गत यह दिन की शिफ्ट के लिए या कुछ स्थायित्व रखने वाली नौकरी से भिन्न आकस्मिक मजदूरी के सम्बन्ध में प्रयुक्त होता है।

'डेड हैडिंग' : यातायात उद्योगों में खाली कारों, ट्रकों और बसों को उनकी अंतिम मंजिल तक या अन्य केन्द्रों तक ले जाने की प्रक्रिया। यह यातायात कर्मचारियों के जिन्हें अपने शहर या राज्य की अन्तिम मंजिलों से दूर स्थानों में काम के लिए जाना पड़ता है, यात्रा-समय के बारे में प्रयुक्त होता है।

कुछ उद्योगों में इस शब्द का प्रयोग ऐसे व्यक्ति की पदोन्नति न करने की प्रथा के बारे में होता है, जहाँ वरीयता के आधार पर उसे ऊँचा पद मिल सकता है लेकिन वह उस काम को करने योग्य नहीं होता है।

'डेड टाइम' : बेकार गया हुआ समय जिसके लिए कर्मचारी जिम्मेदार नहीं होता है (मशीन खराब होना, सामग्री प्राप्त करने में विलम्ब इत्यादि) और जिसके लिए प्रेरणाप्राप्त कर्मचारी को उसका नियमित वेतन दिया जाता है। (देखें एलाउड टाइम)।

'डेड वर्क' : खनन उद्योग में अनुत्पादक कार्य के लिए प्रयुक्त होता है। इस प्रकार के काम में खान से निकाली गई चीजों से चट्टान और मलबे को हटाना शामिल है।

डीकैजुएलाइजेशन : प्रायः लांग शोरिंग के सम्बन्ध में काम में आता है जहाँ कर्मचारियों को दिन में कम से कम एक बार लाइन में खड़े करने के बजाए केन्द्रीकृत 'हायरिंग-हालों' की व्यवस्था की जाती है और इस प्रकार अलग-अलग लांगशोरमैनों के काम को नियमित कर दिया जाता है। (देखें शेप-अप)।

डिस्चार्ज (बरखास्तगी) : किसी कारण से कर्मचारी को उसकी इच्छा के बिना नौकरी से हटा देना। बरखास्त किया गया कर्मचारी पुनः नौकरी प्राप्त करने के लिए अपने वरीयता के अधिकारों को खो देता है।

डिस्क्रिमिनेशन (भेदभाव) : विशेष ग्रुप या व्यक्ति के साथ उसके नौकरी के दर्जे से सम्बन्धित मामलों में अनुचित व्यवहार करना। यूनियन के सदस्यों को नौकरी पर लेने, उन्हें कम काम के समय काम न देने या उनकी पदोन्नति करने के मामलों में मालिकों द्वारा भेदभाव करना : नीग्रो लोगों को सदस्य बनाने के विरुद्ध यूनियन या मालिकों का भेदभाव।

डिसमिसल-वेज (बरखास्तगी-मजदूरी) : मालिक द्वारा किसी ऐसे कर्मचारी को कुछ रकम देने की व्यवस्था, जिसे स्थायी तौर पर और अपनी किसी गलती के बिना अनिच्छा से कम काम की स्थिति में हटाया जाता है। यह अक्सर सेवा की अवधि पर आधारित होता है और एक मुश्त रकम के रूप में या साप्ताहिक भुगतान के रूप में जो कुछ निश्चित सप्ताहों के लिए वेतन के एक निश्चित प्रतिशत के बराबर होता है, दिया जाता है।

डिस्ट्रिक्ट कौंसिल : (देखें ज्वाइंट कौंसिल)

डाउन ग्रेडिंग (पदोन्नति) : कर्मचारियों को कम दक्षता वाले काम, जिनमें कम मजदूरी मिलती है, देना। यह तब संभव होता है जब उत्पादित-माल में या उत्पादन के तरीके में परिवर्तन होता है। ऐसा काम की कटौती की अवधि में भी होता है।

डाउन पीरियड्स (मरम्मत के लिए बंद) : सफाई तथा मरम्मत के लिए थोड़े समय को काम बंद होना।

डुग्रल-पे-सिस्टम : यातायात उद्योगों में मजदूरी की प्रणाली, जिसके अनुसार कर्मचारियों को दुहरे घंटों और मीलों के आधार पर मजदूरी मिलती है यानी एक दिन का वेतन निश्चित घंटों और मीलों पर जो भी अधिक हो, आधारित होता है लेकिन यह रेलगाड़ी की गति पर निर्भर करता है।

अर्निंग्स (आय) : जितने समय काम किया गया हो और जो सेवा की गई हो, उसके लिए कुल उपलब्धियाँ, जिन में ओवरटाइम, बोनस, और कमीशन तथा अन्य प्रीमियम पे शामिल होते हैं। (देखें वेजेज़, इंसैन्टिव वेजेज़, रियल वेजेज़)

एम्प्लाई एसोसिएशन्स (कर्मचारी संगठन) : कर्मचारी संगठन, जिसके सदस्य एक ही कम्पनी के कर्मचारी होते हैं (देखें कम्पनी यूनियन)।

इक्वल पे फार इक्वल वर्क (बराबर काम के लिए बराबर मजदूरी) : मजदूरी की योजना या एक ही संस्थान या सौदेबाजी यूनिटों के सभी कर्मचारियों को एक जैसे काम और एक बराबर काम के लिए मुआवजा देने की कानूनी व्यवस्था, जिसमें कर्मचारियों की जाति, लिंग और अन्य विशेषताओं की परवाह नहीं की जाती है।

एस्कलेटर क्लाज़ : यूनियन-समझौते की वह व्यवस्था जिसके अनुसार रहन-सहन के खर्च, या वस्तु की कीमत में फेर बदल होने पर या किसी अन्य प्रकार से कीमत में परिवर्तन होने पर मजदूरी में तदनुसार आप-से-आप परिवर्तन। (देखें इम्प्रूवमेंट फैक्टर)

एक्सपीरियेंस रेटिंग : ऐसी प्रणाली जिसके अन्तर्गत बेकारी बीमा के लिए मालिकों का चंदा या मजदूरों के मुआवजे के लिए प्रीमियम की रेट प्रत्येक उद्योग या मालिक के बेकारी या दुर्घटना जोखम के अनुसार घटाया बढ़ाया जाता है।

फेयर एम्प्लायमेंट प्रेक्टिस (उचित रोजगार प्रणाली) : कानून, जिसके अनुसार

जाति, धर्म, रंग और राष्ट्रीय मूल के आधार पर मालिक को कर्मचारियों को नौकरी पर रखने, उनकी नौकरी के अधिकार या उनकी पदोन्नति करने तथा यूनियनों को सदस्यता के लिए अर्जी देनेवालों के साथ भेदभाव करने को अवैध करार दिया गया है।

फेयर लेबर स्टैंडर्ड्स ऐक्ट : संघीय कानून जिसके अनुसार न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण किया गया है, ४० घंटे प्रति सप्ताह से अधिक काम करने पर प्रत्येक घंटे के लिए ड्योढ़ी मजदूरी की व्यवस्था की गई है तथा अन्तःराज्य वाणिज्य में प्रवेश करने वाली सामग्री या सेवाएँ पैदा करने वाले संस्थानों में बच्चों से काम लेने के सम्बन्ध में नियम बनाए गए हैं।

फीदर बेडिंग : यह एक ऐसा शब्द है जिसका आलोचनात्मक रूप में प्रयोग किया जाता है और यह काम के बारे में ऐसे किसी भी यूनियन नियम के लिए इस्तेमाल होता है जो कर्मचारियों अथवा मशीनों के अधिकतम उपयोग को मर्यादित करने वाला कहा जाता है और इस प्रकार जितने वस्तुतः आवश्यक होते हैं इनसे ज्यादा व्यक्तियों के लिए रोजगार जुटा देता है। रेलों में कुछ प्रकार की परिपाटियों के लिए जैसे मील की पैमाइश और हर ट्रेन पर पूरे चालक आदि के सिलसिले में इस शब्द का बहुत उपयोग किया जाता है

फैडलर लेबर यूनियन : एक स्थानीय यूनियन जिसे 'एफेल सिओ' ने अधिकार-पत्र देकर आरंभ किया हो और जो इससे (एफेल-सिओ) सीधा सम्बन्धित हो।

फिक्स्ड शिफ्ट्स (निश्चित पारी) : जहाँ दो या इससे अधिक पारियाँ होती हैं, वहाँ ऐसी व्यवस्था जिसके अंतर्गत काम के घंटों की संख्या प्रत्येक पारी के लिए एक जैसी ही होती है। यह उस व्यवस्था से भिन्न होती है जिसके अंतर्गत कर्मचारियों को कुछ समय बाद फिर फिर काम पर लाया जाता है। (देखें रोटेटिंग शिफ्ट्स)।

फ्लेस आफ कनवीनियेंस : ऐसे जहाज, जिनकी मालिक अमरीकी कंपनियाँ होती हैं लेकिन जिनके लिए विदेशी सरकारें जैसे पनामा, लाईबीरिया, हन्डुरास—लाइसेंस देती हैं, जिससे कि अमेरीकी सरकार या अमरीकी यूनियनों द्वारा निर्धारित यूनियन—मजदूरी और श्रम सम्बन्धी अन्य मानकों से बचा जा सके।

फ्लेक्सिबिल-शेड्यूल्स (लचकीला कार्यक्रम) : काम के समय की ऐसी व्यवस्था जिसके अंतर्गत प्रतिदिन काम के घंटों या प्रति सप्ताह काम के दिनों की संख्या बदलती रहती है लेकिन इस अवधि में काम के कुल घंटे उससे अधिक नहीं होते जितने के लिए 'स्ट्रेट-टाइम' मजदूरी दी जाती है।

फ्री राइडर (गैर-यूनियन कर्मचारी) : यूनियन द्वारा इस्तेमाल किया जाने वाला शब्द जो ऐसे कर्मचारी के लिए प्रयुक्त किया जाता है जो यूनियन का सदस्य नहीं होता, लेकिन यूनियन द्वारा किए गए समझौते या यूनियन की अन्य कार्रवाईयों के कारण लाभ प्राप्त करता है।

फ्रिंज बेनेफिट (पूरक-लाभ) : मजदूरों को मजदूरी के अलावा मालिकों से मिलने वाले पूरक लाभ जैसे सवैतनिक छुट्टियाँ, पेंशन, स्वास्थ्य बीमा, आदि ।

फुल क्रू रूल्स : नियम जिसके अनुसार प्रत्येक रेलगाड़ी पर इंजीनियर, फायरमैन, कन्डक्टर, ब्रेकमैन, और फ्लेगमैन की जरूरत होती है ।

गेन शेयरिंग (लाभ बटवारा) : प्रोत्साहन देने वाली (प्रेरक) मजदूरी योजना, जिसके अनुसार उत्पादन बढ़ने के साथ-साथ प्रति यूनिट पर उत्तरोत्तर, कम बोनस या प्रीमियर मिलता है । यह इस सिद्धान्त पर आधारित होता है कि बढ़ा हुआ उत्पादन मैनेजमेंट और मजदूर दोनों के प्रयत्नों का परिणाम है तथा दोनों को ही लाभ में हाथ बँटाना चाहिए ।

गारनिशमेंट : कोर्ट द्वारा जारी किया गया तथा सरकारी अधिकारी (शेरिफ, कांस्टेबिल, या मार्शल) द्वारा अमल में लाया गया आदेश, जिसमें कर्जदार को नौकरी देने वाले को यह निर्देश दिया जाता है कि वह कर्जदार को मिलने वाला वेतन या उसका कुछ हिस्सा कोर्ट के अधिकारी को दे जो फिर यह रकम कर्जदाता को देता है । कुछ राज्यों में गारनिशमेंट आदेश सिर्फ मजदूरी में प्राप्त होने वाली रकम तक के लिए ही जारी किए जा सकते हैं और इसकी अदायगी एक निश्चित तिथि को होती है । कुछ अन्य राज्यों में ऐसे आदेश जारी होते हैं, जिनके अनुसार तब तक लगातार अदायगी करना पड़ता है जब तक कि ऋण पूरा न चुक जाए । किस सप्ताह में कितनी रकम काटनी है, यह अलग अलग राज्यों में अलग-अलग होती है ।

जनरल स्ट्राइक (आम हड़ताल) : एक व्यापक सहानुभूति हड़ताल, जिसमें विभिन्न उद्योगों और यूनियनों से सम्बन्धित कर्मचारी भाग लेते हैं । यह आम उद्योग हड़ताल से भिन्न होती है, जो सिर्फ एक ही यूनियन और एक ही उद्योग तक सीमित रहती है चाहे कारखाने देश में दूर-दूर तक ही क्यों न फैले हों । (देखें सहानुभूति-हड़ताल)

गोल्डब्रिकिंग : (देखें सोतजरिंग)

गून : हड़ताल या धरना-रेखा तोड़ने के लिए वेतन पर लिया गया व्यक्ति । (देखें स्ट्राइक ब्रेकर)

ग्रेंड लॉज : मैकेनिस्टों, कुछ रेल-रोड यूनियनों तथा अन्य यूनियनों द्वारा अपने राष्ट्रीय संगठनों के लिए प्रयुक्त शब्द । 'लॉज' इनकी स्थानीय यूनियनों के लिए इस्तेमाल किया जाता है ।

ग्रेवयार्ड शिफ्ट : अविरल कार्य-संचालन कार्यक्रम के अन्तर्गत उस शिफ्ट को कहते हैं, जो मध्यरात्रि के आसपास शुरू होती है । कभी-कभी इसे 'लाब्स्टर शिफ्ट' भी कहते हैं ।

गारंटीड एम्प्लायमेंट (गारंटीशुदा रोज़गार) : मालिक द्वारा या मालिक-यूनियन वार्ता द्वारा निर्धारित योजना, जिसके अनुसार कर्मचारियों को प्रति सप्ताह निश्चित दिनों का काम या प्रतिवर्ष निश्चित सप्ताहों का काम या इसके बराबर मजदूरी की गारंटी मिली होती है । (देखें वार्षिक मजदूरी)

होल्डबैक पे (रोकी हुई मजदूरी) : मालिक द्वारा रोकी गई मजदूरी:आमतौर पर मजदूरी मिलने की अवधि और मजदूरी मिलने के दिन के बीच २-३ दिन की मजदूरी के सम्बन्ध में इस्तेमाल किया जाता है।

होम वर्क (गृह-कार्य) : अपने निजी मकानों में मालिक द्वारा दी गई सामग्री से व्यापारिक माल तैयार करना। इसके लिए मजदूर को घंटों के अनुसार या तैयार की गई चीजों की मात्रा व संख्या के आधार पर मजदूरी दी जाती है। इसे अक्सर कम मजदूरी और टेनामेंट हाउस कंडीशन के कारण कानून द्वारा नियमित कर दिया जाता है।

हाट कारगो : गैर-यूनियन परिस्थितियों के अन्तर्गत या उस जगह जहाँ यूनियन का मालिक से झगड़ा हो, तैयार किया गया या एक स्थान से दूसरे स्थान को भेजा गया माल। सामान्यतः यह ट्रकिंग, निर्माण और गारमेंट उद्योगों के सम्बन्ध में इस्तेमाल किया जाता है।

इल्लीगल स्ट्राइक (अवैध हड़ताल) : तकनीकी दृष्टि से काम का ठप्प होना, जिसके लिए कानून से रोक लगी हुई है क्योंकि काम ठप्प किए जाने से पूर्व निश्चित कानूनी प्रक्रिया को नहीं अपनाया गया या फिर काम ठप्प न करने के लिए अदालती आदेश जारी किया गया हो। यूनियन की भाषा में यह आवश्यक नहीं है कि यह शब्द कानून द्वारा प्रतिबन्धित हड़ताल के सम्बन्ध में ही प्रयोग में लगा गया हो, यह यूनियन के सदस्यों द्वारा काम ठप्प किए जाने के बारे में भी, जिसके लिए यूनियन के उपयुक्त अधिकारियों ने इजाजत न दी हो, या जिसके लिए यूनियन के नियमों के अनुसार मतदान से फैसला न किया गया हो, इस्तेमाल किया जा सकता है। (देखें क्विकी स्ट्राइक)

इमपार्शियल चेयरमैन (निष्पक्ष अध्यक्ष) : बाहरी व्यक्ति जिसे मालिक और यूनियन दोनों मिलकर काम पर लगाते हैं। इसकी नियुक्ति अक्सर निश्चित समय तक के लिए होती है और ये सामूहिक समझौतों के बारे में बात-चीत करने में तथा उनका प्रबन्ध करने में सहायता देते हैं। (देखें आर्बिट्रेशन, मीडियेशन अम्पायर)

इम्प्रूवमेंट फैक्टर वेज इन्क्रीज : समय-समय पर (जसे वार्षिक) मजदूरी में होने वाली वृद्धि, जिसकी व्यवस्था यूनियन के समझौतों में की जाती है। ये समझौते इस अनुमान पर आधारित होते हैं कि कारखाने की उत्पादकता में वृद्धि होगी और सुधार से जो लाभ हों, उनमें मजदूरों को भी हिस्सा मिलना चाहिए।

इनसेंटिव-वेजेज (प्रोत्साहन देने वाली प्रेरक मजदूरी) : मजदूरी देने की एक ऐसी प्रणाली, जिससे बहुत कुछ वास्तविक उत्पादन के अनुसार आय में उतार-चढ़ाव आता है। इस प्रकार अतिरिक्त प्रयत्न करने और उत्पादन बढ़ाने के लिए तात्कालिक वित्तीय प्रेरणा प्राप्त होती है। (देखें पीस वर्क, टाइम एण्ड मोशन स्टडी, स्टैंडर्ड टाइम)

इंडिपेंडेंट यूनियन (स्वतन्त्र यूनियन) : राष्ट्रीय या स्थानीय यूनियन जो 'एफेल-सिओ' से सम्बद्ध न हो।

इंडस्ट्रियल यूनियन (औद्योगिक यूनियन) : ऐसा श्रम संगठन जिसके अन्तर्गत एक पूरे उद्योग के सभी या अधिकांश धंधे—दक्षतापूर्ण और अदक्षतापूर्ण—आ जाते हैं।

इंजंक्शन (अदालती आदेश) : एक अदालती आदेश, जिसमें एक व्यक्ति या यूनियन को आदेश दिया जाता है कि वह कुछ प्रकार की कार्रवाईयाँ न करे जैसे धरना देना, हड़ताल या बहिष्कार में भाग लेना।

इंटरनेशनल यूनियन (अन्तर्राष्ट्रीय यूनियन) : इस देश में 'इंटरनेशनल' उन यूनियनों के सम्बन्ध में प्रयुक्त होता है, जिसके सदस्य कनाडा और अमेरिका दोनों में होते हैं।

जॉब क्लासीफिकेशन (कार्य वर्गीकरण) : मूल्यांकन के बाकायदा तरीके पर आधारित किसी भी कार्य से सम्बन्धित उसका मुद्रा सम्बन्धी मूल्य (बेस रेट)।

जॉब एवेल्यूशन (कार्य मूल्यांकन) : कार्यों की सापेक्ष मजदूरी दर निश्चित करने के उद्देश्य से दक्षता, अनुभव, जिम्मेदारी तथा अन्य विशेष आवश्यकताओं के अनुसार कार्य के किस्म के आधार पर उसका मूल्यांकन।

जाब फ्रीज : एक किस्म का इकरारनामा, जिसमें यह व्यवस्था की जाती है कि काम की कमी के कारण एक निश्चित अवधि तक किसी को नौकरी से नहीं हटाया जाएगा।

ज्वाइंट एग्रीमेंट (संयुक्त समझौता) : ऐसा समझौता जिस पर अनेक यूनियनें एक मालिक के साथ या कई मालिक एक यूनियन के साथ या अनेक यूनियनें अनेक मालिकों के साथ हस्ताक्षर करती हैं। संयुक्त समझौते अक्सर एक दूसरे से सम्बन्धित धंधा यूनियनों में और एक ही उद्योग के मालिकों के बीच होते हैं।

ज्वाइंट कौंसिल या बोर्ड (संयुक्त परिषद्) : एक नगर या अन्य किसी क्षेत्र में एक ही राष्ट्रीय यूनियन की विभिन्न स्थानीय यूनियनों के प्रतिनिधियों से बनी एक प्रतिनिधि संस्था। कुछ को जिला परिषद् भी कहते हैं।

ज्वाइंट हायरिंग हाल (संयुक्त नौकरी दिलाऊ दफ्तर) : नौकरी दिलाऊ दफ्तर, जिसका संचालन यूनियन या यूनियन की केन्द्रीय संस्था और मालिकों का संगठन मिलकर करते हैं।

जर्नीमैन (प्रशिक्षणार्थी काल समाप्त करने वाला कर्मचारी) : दक्ष धंधों का एक कारीगर जो प्रशिक्षण काल खत्म करके इस काम के लिए योग्यता हासिल कर लेता है। (देखें एप्रेंटिस)।

ज्यूरिसडिक्शनल डिस्प्यूट (अधिकार क्षेत्र सम्बन्धी विवाद) : किसी विशेष धंधे में काम पर अधिकार पाने या काम पर अपना नियंत्रण बनाए रखने या इन कामों पर कर्मचारियों को लगाने के सम्बन्ध में दो या अधिक यूनियनों के बीच का विवाद (ऐसे विवाद से काम ठप्प पड़ सकता है और ठप्प भी नहीं पड़ सकता है।) देखें विरोधी यूनियन विवाद, यूनियन अधिकार-क्षेत्र)।

किक बैक : कर्मचारी की मजदूरी का एक हिस्सा मालिक या फोरमैन को वापस देना। यह रकम कर्मचारी को नौकरी छूटने की धमकी पर या नौकरी पाने के लिए घूस के रूप में दी जाती है। (देखें एण्टी किक बैक ला)

लेबिल : उत्पादित माल पर लगाया गया चिन्ह जिससे यह पता चल सके कि माल यूनियन परिस्थितियों में तैयार किया गया है।

लेबर ग्रेड : श्रेणियाँ जहाँ कार्य-कुशलता, अनुभव और अन्य जरूरतों के आधार पर विशेष काम निर्धारित किए जाते हैं। प्रत्येक श्रेणी—सामान्य मजदूर से लेकर उन लोगों तक, जिन्हें सर्वोच्च दक्षता की जरूरत होती है—की न्यूनतम और अधिकतम मजदूरी दर उत्तरोत्तर बढ़ती जाती है। मजदूरों के वर्गीकरण की प्रथा बड़े-बड़े कारखानों में जहाँ अलग-अलग किस्म के बहुत से काम होते हैं, सामान्यतः पाई जाती है। इसका उद्देश्य मजदूरी के ढाँचे को आसान बनाना और कर्मचारियों के तबादले को आसान बनाना है। (देखें जॉब इवेल्युएशन)

लेबर-रैकेटियर्स : अपराधी-रिकार्ड वाले लोग जो श्रम आन्दोलनों में चुपके से घुस आते हैं तथा जबरदस्ती रकम वसूल करने के लिए वर्तमान संगठनों पर कब्जा जमा लेते हैं या फिर 'कागजी' संगठन बना लेते हैं।

लेबर टर्नओवर (नौकरी पर मज़दूरों की संख्या) : कर्मचारियों की संख्या में परिवर्तन, जो प्रायः मासिक-दर में व्यक्त किया जाता है अर्थात् वेतन-तालिका में मौजूद प्रति सौ व्यक्तियों के पीछे कितने नए आदमी आए और कितने छोड़कर चले गए।

ले आफ : प्रायः काम के अभाव में नौकरी से बर्खास्तगी के सम्बन्ध में प्रयुक्त किया जाता है। कभी-कभी अनुशासन की कार्रवाई के कारण अस्थायी तौर पर नौकरी से हटाने के सम्बन्ध में भी इस्तेमाल किया जाता है। पुनः नौकरी पर लिए जाने के बारे में अस्थायी तौर पर नौकरी से हटाए गए कर्मचारी अक्सर काफी समय तक अपनी वरीयता कायम रखते हैं।

लर्नर (सीखने वाला) : ऐसे धंधे में काम शुरू करने वाला कर्मचारी, जिसमें काम सीखने के लिए अपेक्षाकृत कम समय लगता है। दक्षतापूर्ण धंधे में प्रशिक्षण काल की जरूरत होती है। एप्रेंटिसशिप से भिन्न, लर्नर के सम्बन्ध में प्रशिक्षण के लिए यूनियन या मालिक की कोई बाकायदा जिम्मेदारी नहीं होती है, हालांकि मज़दूरी तय करने की दृष्टि से लर्नर-अवधि निर्धारित की जा सकती है। (देखें एप्रेंटिस)

लीव आफ एबसेंस (अनुपस्थिति की छुट्टी) : नौकरी से गैरहाजिर रहने का समय जिसे माफ कर दिया जाता है। इस अवधि में मजदूर को पुनः बहाल किए जाने का अधिकार होता है और वह अपनी वरीयता भी नहीं खोता।

लाब्सटर शिफ्ट : (देखें ग्रेवयार्ड शिफ्ट)

लोकल यूनियन : (स्थानीय यूनियन) : यद्यपि यह शब्द किसी भी श्रम

संगठन पर लागू किया जा सकता है जिसकी सदस्य संख्या सिर्फ़ एक ही मुहल्ले तक सीमित होती है तथापि आम तौर पर यह स्थानीय संगठनों के बारे में इस्तेमाल किया जाता है जो राष्ट्रीय यूनियनों द्वारा बनाए जाते हैं और उनसे ही संबद्ध होते हैं ।

लॉक आउट (तालाबंदी) : कर्मचारियों की कार्रवाई के विरोध में या अपनी शर्तें मनवाने के लिए बाध्य करने के वास्ते मालिक द्वारा अस्थायी तौर पर काम बंद कर देना । (देखें हड़ताल) ।

लोंगीविटी पे (सेवा की अवधि के आधार पर वेतन) : सेवा की अवधि पर आधारित मजदूरी । यह उत्तरोत्तर बढ़ती हुई मजदूरी की दर के रूप में या अतिरिक्त बोनस के रूप में या नियमित या बुनियादी मजदूरी में कुछ प्रतिशत जोड कर दिया जाता है । (देखें आटोमेटिक वेज एडजस्टमेंट)

मेंटिनेंस आफ मेंबरशिप (सदस्यता बनाए रखना) : ऐसी व्यवस्था जिसके अंतर्गत कर्मचारी जो अपनी इच्छा से यूनियन में शामिल होते हैं, लगातार नौकरी पर बने रहने के लिए समझौते के दौरान यूनियन की सदस्यता कायम रखते हैं ।

मैजारिटी रिप्रेजेंटेशन (बहुसंख्यक प्रतिनिधित्व) : उपयुक्त संस्था (मिसाल के लिए नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड) द्वारा यह निश्चित किया जाना कि अमुक यूनियन इस आधार पर कि अधिकांश कर्मचारी उसके पक्ष में हैं, सभी कर्मचारियों की ओर से सामूहिक सौदेबाजी करने वाली संस्था होगी । (देखें बारगेनिंग यूनिट)

मेक वर्क : एक समान बुनियादी अर्थ में दो मामलों में प्रयुक्त किया जाता है (१) संदिग्ध जरूरत वाला सार्वजनिक कार्य, जिसका प्राथमिक उद्देश्य बेकार लोगों के लिए नौकरी की व्यवस्था करना है । (२) यूनियन के नियम जो नौकरियों की जरूरत न होने पर भी मजदूरों की संख्या में कमी किए जाने पर रोक लगाते हैं (देखें फीदर बेडिंग)

मेकअप वेजेज़ : अलग-अलग काम के लिए मिलने वाली मजदूरी और गारंटी किए गए रेट या कानून द्वारा निर्धारित न्यूनतम रेट के बीच का अन्तर ।

मेकअप वर्क : काम के नियमित घन्टों के बाहर किया गया काम, जिसका उद्देश्य गैर-हाजिरी के कारण खोए गए समय की पूर्ति करना है । मिसाल के लिए शनिवार को काम करना या कर्मचारी के नियमित अवकाश के दिन काम करना ।

मार्जिनल वर्कर : ऐसा कर्मचारी जो अपनी उम्र और साधारण कार्यकुशलता के कारण या अन्य किसी कारण से उस समय नौकरी प्राप्त कर लेता है जब मजदूरों की सप्लाई सीमित होती है ।

मास्टर एग्रीमेंट : यूनियन समझौता जिस पर प्रमुख मालिक या एक उद्योग के कई बड़े-बड़े मालिक या कोई मालिक संगठन जिसमें उद्योग के अधिकांश मालिक शामिल होते हैं, हस्ताक्षर करता है । चूँकि इस प्रकार के समझौते की

शर्तें अक्सर उन समझौतों का नमूना पेश कर देती हैं जो बाद में उद्योग के अन्य भागों में भी लागू किये जा सकते हैं इस कारण वास्तव में मास्टर-समझौते और स्टैंडर्ड या मॉडल समझौते में कोई फर्क नहीं होता। (देखें स्टैंडर्ड एग्रीमेंट)

मैजर्ड डे रेट : मजदूरी की एक योजना, जिसके अनुसार प्रत्येक व्यक्ति के काम के घंटे की रेट में (या दिन) समय-समय पर उसकी पिछले समय की औसत योग्यता के अनुसार परिवर्तन किया जाता है। [देखें-प्रोत्साहन देने वाली (प्रेरक) मजदूरी]

मीडिएशन (मध्यस्थता) : किसी बाहरी व्यक्ति द्वारा मालिकों और मजदूरों के प्रतिनिधियों के बीच समझौते का प्रयास। मध्यस्थता का सार स्वेच्छा में निहित है। मध्यस्थ का एकमात्र काम विवाद में फँसे लोगों के बीच समझौता कराने में सहायता देना है ताकि उनके लिए कोई समझौता पेश करना जैसा कि पंच करता है। (देखें आर्बीट्रेशन, कनसीलिएशन)।

मैरिट इनक्रीज (योग्यता वृद्धि) : किसी मजदूर की योग्यता बढ़ने पर या अपने काम की किस्म सुधारने पर मजदूरी में वृद्धि करना। यह सेवा की अवधि लम्बी होने पर की गई मजदूरी-वृद्धि और अधिक बड़े स्थान पर पदोन्नति किए जाने पर हुई वृद्धि या आम मजदूरी स्तर में हुई वृद्धि से भिन्न है।

मैरिट रेटिंग (कर्मचारी योग्यतामाप) : वेतन वृद्धि और पदोन्नति के लिए तथा कुछ कारखानों में काम के अभाव के समय नौकरी से हटाने के लिए कर्मचारियों की कार्यक्षमता तथा अन्य योग्यताओं का बाकायदा समय-समय पर मूल्यांकन करना। राज्य बेकारी मुआवजा कानूनों के भी सम्बन्ध में इसका उपयोग किया जाता है। (देखें एक्सपीरियेंस रेटिंग)

मॉडल एग्रीमेंट : (देखें स्टैंडर्ड एग्रीमेंट)

मॉडीफाइड यूनियन शॉप : मालिक और यूनियन के बीच समझौता, जिसमें सभी वर्तमान सदस्यों की सदस्यता कायम रखने को कहा जाता है। तथा सभी नए कर्मचारियों से सदस्य बनने को कहा जाता है लेकिन जो कर्मचारी समझौते पर हस्ताक्षर होने के समय सदस्य नहीं होते, उनसे यूनियन में शामिल होने को नहीं कहा जाता है।

मून लाइटिंग : एक काम से अधिक काम करना।

मोर फ़ैवरेबिल टर्म्स (अधिक अनुकूल शर्तें) : यूनियन का इस बारे में समझौता कि वह मालिक के किसी प्रतिद्वन्द्वी के साथ समझौता करके उसे अधिक लाभकारी शर्तें जैसे (मजदूरी की नीची दर) नहीं देगी।

मोटर कैरियर्स ऐक्ट : सन् १९३५ में पारित अधिनियम जिसमें अन्तःराज्य वाणिज्य आयोग को यह अधिकार दिया गया है कि वह उन कर्मचारियों के जो अन्तःराज्य या विदेशी व्यापार में लगी यात्री व मोटर गाड़ियों को सुरक्षित चलाने की जिम्मेदारी वहन करते हैं, काम के अधिकतम घंटों का नियमन करे।

मल्टीक्राफ्ट यूनियन (बहुधंधी यूनियन) : ऐसी धंधा यूनियन जिसके क्षेत्र के अन्तर्गत अनेक अलग-अलग दक्ष धंधे आ जाते हैं।

नान कान्ट्रीब्यूटरी वेलफेयर प्लान : कर्मचारियों के लाभ के लिए एक स्वास्थ्य या पेंशन कार्यक्रम जिसका मालिक ही पूरा खर्च उठाता है।

नान-प्रोडक्शन बोनस : कर्मचारी को दी गई अतिरिक्त रकम जैसे क्रिसमस बोनस, अटडेंस बोनस, आदि। इस अतिरिक्त रकम का कर्मचारी द्वारा तैयार किए गए माल से कोई सम्बन्ध नहीं होता और यह अन्य बातों पर आधारित होता है।

आन-साइट लेबर (निर्माण कार्य-स्थल पर काम करने वाले कर्मचारी) : निर्माण योजना स्थल पर काम करने वाले कर्मचारी या मजदूर। ये उन मजदूरों से अलग होते हैं जिनका योजना से सम्बन्धित अन्य कार्यों से सम्बन्ध होता है जैसे सामग्री का उत्पादन और उसे पहुँचाने का काम।

ओपिन एण्ड एग्रीमेंट (अवधिहीन सामूहिक-समझौता) : ऐसा सामूहिक समझौता जिसकी खत्म होने की कोई निश्चित तारीख नहीं होती लेकिन जो वास्तव में दोनों पक्षों द्वारा निर्धारित दिनों का नोटिस दिए जाने पर खत्म किया जा सकता है।

ओपिन शॉप : सैद्धान्तिक रूप से ऐसा कारखाना या दूकान जहाँ यूनियन और गैर-यूनियन दोनों प्रकार के सदस्य काम करते हैं। यूनियन के भेदभाव को अवैध किए जाने से पूर्व मालिकों द्वारा चलाए गए तथाकथित 'ओपिन शॉप' आंदोलन वास्तव में यूनियनों तथा यूनियनों के सदस्यों को कारखानों से बाहर रखने के प्रयत्न थे। इस पर 'ओपिन शाप' एक उपहास का विषय बन गया और यूनियनों ने यह कहना शुरू कर दिया कि इसका अर्थ यही होता है 'यूनियन सदस्यों के लिए बन्द'।

ओपिन यूनियन : ऐसी यूनियन जो उस धंधे या उद्योग में, जिस पर उसका अधिकार है, काम करने वाले किसी भी योग्य व्यक्ति को अपना सदस्य बना लेती है: ऐसी यूनियन जिसकी दीक्षा फीस इतनी अधिक नहीं होती कि उसे देना मुश्किल होता हो तथा जिसकी सदस्यता विशेष जाति या लिंग आदि के लोगों तक ही सीमित नहीं होती।

आउटला स्ट्राइक : (देखें इल्लीगल स्ट्राइक)

ओवर टाइम : कानून, मालिक-यूनियन समझौतों या कम्पनी के नियमों द्वारा निर्धारित स्टैंडर्ड समय से अधिक समय तक काम करना जिसके लिए मजदूरी की 'पैनाल्टी' दर (यानी ऊँची दर) जो नियमित मजदूरी-दर से अधिक होती है, दी जाती है। कभी-कभी इसका इस्तेमाल ज्यादा समय किए गए काम की अपेक्षा ज्यादा दी गई मजदूरी के लिए किया जाता है, जैसे दो घंटे के वास्तविक काम को तो टाइम कहा जाता है और ड्योढ़ी दर को तीन घंटे का ओवर टाइम।

पेस सेटर (अतिद्रुत कर्मचारी) : एक-एक चीज तैयार करने पर क्या मजदूरी दी जाए, यह निश्चित करने के लिए मालिक द्वारा चुना गया एक अत्यधिक तेजी से

काम करने वाला कर्मचारी। यह कर्मचारी एक निश्चित समय में जितना काम करता है, उससे अन्य लोगों का काम नापा जाता है।

पेकेज् इन्क्रीज : एक साथ अनेक लाभ देने की व्यवस्था जैसे मजदूरी में वृद्धि, बीमा, सवैतनिक छुट्टियाँ आदि। आमतौर पर इसका मतलब यह होता है कि सौदेबाजी के समय दोनों पक्ष इस बात पर सहमत हो जाते हैं कि एक निश्चित रकम वेतन वृद्धि, तथा कुछ अन्य लाभों के कार्यक्रमों के लिए दी जायगी।

पैटर्न इन्फ्लूयेंस (अन्य कम्पनियों पर समझौते का भावी प्रभाव) : किसी बड़ी कम्पनी के साथ किए गए नए समझौते का प्रभाव जो बाद में अन्य कम्पनियों के साथ किए जाने वाले समझौतों पर पड़ता है।

पैनाल्टी रेट्स (अतिरिक्त दर) : सामान्यतः ओवर टाइम, रविवार और छुट्टियों के दिन के काम तथा जोखिम वाले काम के लिए दी गई अतिरिक्त दर के बारे में लागू होती है। कभी-कभी रात के काम के लिए ऊँची दर के बारे में यह प्रयुक्त होता है यद्यपि इस दर को सामान्य रूप से शिफ्ट, बोनस या शिफ्ट डिफरेंशियल रेट्स कहते हैं। (देखें प्रीमियम पे)।

परमिसिव वेज एडजस्टमेंट : मालिक-यूनियन समझौतों की वे व्यवस्थाएँ जिनके अनुसार कारखाने के अन्दर या बाहर की परिस्थितियों में एक या अनेक निर्धारित परिवर्तन हो जाने पर दोनों में से कोई भी पक्ष मजदूरी की रेट का मामला पुनः उठा सकता है। मिसाल के लिए परिवर्तन इस प्रकार हो सकते हैं : रहन-सहन के खर्च या आम आर्थिक स्थिति में परिवर्तन या काम करने के तरीकों में परिवर्तन। (देखें आटोमेटिक वेज एडजस्टमेंट)

परमिट कार्ड (अस्थायी नौकरी के लिए यूनियन का अनुमति-पत्र) : यूनियन द्वारा गैर-यूनियन सदस्य के लिए जारी किया गया कार्ड, जिसमें उसे ऐसे मालिक के पास, जिसने यूनियन-शाप समझौता कर लिया हो, अस्थाई नौकरी स्वीकार करने की इजाज़त दी जाती है।

परमिट फीस (अनुमति फीस) : यूनियन द्वारा गैर-यूनियन अर्ज़ीदाता से ली गई रकम, जिससे उसे 'यूनियन के काम' पर अस्थाई तौर पर नौकरी करने की इजाज़त मिल जाती है।

परक्यूजिटीज : मालिक से मिलने वाली सामग्री या सेवाएँ जो वेतन या मजदूरी के अलावा मिलती हैं। मिसाल के लिए, मुफ्त भोजन और रहने की सुविधा: कम कीमत पर मालिक से सामान खरीदने का अधिकार आदि।

पिक : (देखें रन)

पिकेटिंग (धरना) : श्रम विवाद के दौरान श्रम संगठन द्वारा काम के स्थान के द्वार पर या रास्ते पर व्यक्ति या व्यक्तियों को तैनात करना। इस के उद्देश्य इस प्रकार के हो सकते हैं : (१) जनता और कर्मचारियों को सूचित करना कि विवाद उठ खड़ा हुआ है। (२) कर्मचारियों को हड़ताल या बायकाट में शामिल होने या

उसे जारी रखने के लिए राजी करना। (३) लोगों को काम पर जाने से रोकना।

मास पिकेटिंग (सामूहिक धरना) : द्वार के सामने बड़ी संख्या में लोगों द्वारा परेड करना। इसे अपने नाटकीय प्रभाव के लिए काम में लाया जाता है या फिर उस समय काम में लाया जाता है जब मालिक या हड़ताल में भाग न लेने वाले कर्मचारियों द्वारा काफी विरोध किए जाने की सम्भावना हो।

क्रास पिकेटिंग (विरोधी धरना) : दो या अधिक विरोधी यूनियनों द्वारा धरना, जिनमें से प्रत्येक यह दावा करे कि वही कारखाने के कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करती है।

इनफारमेशनल पिकेटिंग (सूचना धरना) : इसका मुख्य उद्देश्य जनता को यह बताना है कि अमुक कारखाने में मालिक-मज़दूर विवाद है; इसमें पिकेट-लाइन को पार करने पर रोक नहीं होती।

रिज़र्वड गेट पिकेटिंग : तटस्थ सब-कन्ट्रैक्टर के कर्मचारियों के लिए सुरक्षित द्वार पर धरना। इस कन्ट्रैक्टर के काम का उस मालिक के सामान्य काम से कोई सम्बन्ध नहीं होता जिससे यूनियन का झगड़ा होता है।

सेकेंडरी पिकेटिंग (सहायक धरना) : ऐसे मालिक के यहाँ धरना देना जिसका श्रम-विवाद से सीधा सम्बन्ध न हो लेकिन, जिसका उस मालिक के साथ व्यापारिक या मिल्कियत से सम्बन्ध हो जिसके साथ यूनियन का विवाद चल रहा हो।

पीस वर्क : एक प्रकार की प्रोत्साहन देने वाली मज़दूरी जिसके अनुसार उत्पादित माल की एक-एक चीज पर एक निश्चित रकम दी जाती है। (देखें इनसेंटिव वेजज टाइम वर्क)

पोर्टल ट पोर्टल पे : काम के स्थान से आने-जाने परकम्पनी के अहाते में जो समय व्यतीत हो, उसके लिए दी गई रकम ; मिसाल के लिए खनन उद्योग में प्रत्येक खनिक द्वारा खान में प्रवेश करने और अपने काम के स्थान तक पहुँचने के बीच के समय को काम के घंटों में शामिल किया जाता है।

पोस्टिंग : (देखें बिडिंग)

प्रिफरेंशियल शाप : ऐसे समझौतों के अन्तर्गत काम करने वाली कम्पनी, जिसमें नौकरी के कुछ मामलों में यूनियन के सदस्यों को गैर-यूनियन सदस्यों पर तरजीह दी जाती है। मिसाल के लिए : ऐसी व्यवस्था करना कि उन्हें सबसे बाद में नौकरी से हटाया जाएगा और सबसे पहले पुनः नौकरी पर लगाया जाएगा। (देखें यूनियन शाप)

प्रीमियम पे : सामान्य मज़दूरी के अलावा और रकम देना। कर्मचारी नियमित काम के घंटों के अतिरिक्त काम करके या सुस्थापित न्यूनतम स्टैंडर्ड से अधिक उत्पादन करके या विशेष रूप से जोखिम वाला या कठिन काम करके इस रकम का हकदार होता है। (देखें पैनाल्टी रेट्स, ओवरटाइम, इनसेंटिव वेजेज़, शिफ्ट डिफरेंशियल)

प्रिवेलिंग वेज ला (डेविस बेकन ऐक्ट) : सन् १६३१ में पारित अधिनियम (बाद में किए गए संशोधनों के साथ) जिसमें संघीय सहायता प्राप्त सार्वजनिक कार्य ठेकों में न्यूनतम रेट जो कि उद्योग भर में दिए जाने वाले रेट के बराबर होते हैं।

प्रोबेशनरी एम्प्लाई : परीक्षण के तौर पर आने वाला नया कर्मचारी जिस पर अक्सर वरीयता तथा अन्य रक्षात्मक नियम लागू नहीं होते। अधिकांश यूनियन-शाप समझौतों के अन्तर्गत इसे यूनियन का सदस्य बनाना आवश्यक नहीं होता (देखें लर्नर, ट्रायल पीरियड)

प्रोडक्सन बोनस : (देखें इनसेंटिव वेजेज़)।

प्रोडक्टिविटी (उत्पादकता) : प्रयत्न और खर्च किए गए समय को देखते हुए उत्पादित माल।

प्राफिट शेयरिंग (लाभ बटवारा) : ऐसी योजना जिसके अनुसार कर्मचारियों में कम्पनी की कुल आय का एक निश्चित भाग या एक निश्चित रकम से ऊपर होनेवाली कम्पनी की आय बाँट दी जाती है। यह रकम आमतौर पर कर्मचारियों के सर्विस रिकार्ड या अन्य के फार्मूले के अनुसार दी जाती है।

प्रोग्रेशन वेजेज़ : प्रत्येक काम के लिए सेवा की अवधि या योग्यता के आधार पर एक निश्चित सीमा के अन्दर मिलने वाली उत्तरोत्तर बढ़ने वाली मज़दूरी की दर। यह पदोन्नति के फलस्वरूप मिलने वाली बढ़ी हुई मज़दूरी से भिन्न है।

पब्लिक कन्टैक्ट्स ऐक्ट (वैल्श-हीले ऐक्ट) : सन् १६३६ में पारित कानून, जिसके अनुसार सामग्री, सप्लाई माल के अमेरिकन सरकार के ठेकों में काम पर लगे व्यक्तियों को उद्योग में मिलने वाली मज़दूरी से कम मज़दूरी नहीं मिल सकती : ८ घंटे प्रति-दिन या ४० घंटे प्रति सप्ताह से अधिक काम करने पर ड्योढ़ी मज़दूरी मिलेगी; किसी अपराधी या बच्चे को काम नहीं दिया जाएगा और स्वास्थ्य की दृष्टि से अच्छी तथा सुरक्षात्मक परिस्थितियाँ कायम रखी जाएँगी।

क्विकी स्ट्राइक : यूनियन की स्वीकृति के बिना कर्मचारियों के एक वर्ग द्वारा एकाएक काम ठप्प कर देना।

रैट : हड़ताल तोड़ने वाले के लिए यूनियन द्वारा प्रयुक्त एक निंदात्मक शब्द।

रेट कटिंग : वस्तु निर्माण की सुस्थापित दर में कमी के लिए कभी-कभी प्रयुक्त शब्द। अधिक उपयुक्त रूप से यह किसी मालिक द्वारा अपनी मर्जी से दरों में कमी किए जाने के लिए प्रयुक्त होता है जबकि प्रयुक्त होने वाले तरीकों या मशीनरी में परिवर्तन के कारण दरों के पुनरीक्षणों की तुलना की अपेक्षा से काम में कोई परिवर्तन नहीं हुए होते।

रेट रेंज : एक ही काम के लिए अनेक दरें। इन दरों के अन्दर ही कर्मचारी की योग्यता, सेवा की अवधि, तथा योग्यता और सेवा की अवधि दोनों मिलाकर, के अनुसार दर निश्चित होती है।

रैशनलाइजेशन (वैज्ञानिकीकरण) : कभी-कभी 'वैज्ञानिक प्रबंध व्यवस्था' के

लिए प्रयुक्त होता है, वैज्ञानिक प्रबन्ध व्यवस्था यानी कारखाने के अन्दरूनी प्रबन्ध का ऐसा तरीका जिससे खर्च कम होता है और कार्यक्षमता बढ़ती है। समस्त उद्योग की योजनाओं और नियंत्रणों के लिए भी प्रयुक्त होता है जैसे कार्टेल व्यवस्था।

रैटिंग : यूनियन द्वारा निर्धारित मज़दूरी की दर से कम पर नौकरी स्वीकार करना। यूनियनों के मुद्रकों द्वारा प्रयुक्त किया जाने वाला शब्द।

रियल वेजेज़ (वास्तविक मजदूरी) : मजदूरी के एक डालर की क्रय शक्ति यानी मजदूरी में मिलने वाली मुद्रा का रहन-सहन के खर्च और मूल्य स्तर से सम्बन्ध। मिसाल के लिए : यदि किसी भी समय मजदूरी की दर १० प्रतिशत बढ़े और रहन-सहन का खर्च भी १० प्रतिशत बढ़े तो वास्तविक मजदूरी ज्यों-की-त्यों रहेगी।

रैफरी : (देखें अम्पायर)

रिपोर्टिंग पे : (देखें काल पे)

रैसट्रिक्शन आफ आउटपुट : (देखें वर्क रैसट्रिक्शन)

रैट्रोएक्टिव पे : (देखें बैक पे)

राइवल यूनियन डिस्प्यूट (प्रतिनिधित्व करने के सम्बन्ध में विरोधी यूनियनों का विवाद) : दो या दो से अधिक यूनियनों के बीच इस बारे में विवाद कि कौन-सी यूनियन विशेष प्रकार के मजदूरों का उनके सामूहिक-सौदेबाजी के एजेंट के रूप में प्रतिनिधित्व करेगी। विरोधी यूनियन विवाद और अधिकार-क्षेत्र सम्बन्धी विवाद में यह फर्क है कि दूसरे का सम्बन्ध नौकरियों पर दावे से है या काम की किस्म से है जबकि विरोधी यूनियन-विवाद में यूनियनें मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने के अधिकार पर झगड़ती हैं।

रोटेटिंग शिफ्ट्स (घूमती हुई पारी) : जहाँ दो या अधिक पारियों में मजदूर काम करते हैं, वहाँ मजदूरों के अनेक दलों के समय-समय पर काम के घंटे बदलते रहने की प्रथा जिससे कि प्रत्येक दल रात की पारी में और दिन की पारी में काम करे। जहाँ लगातार ७ दिन तक दिन में काम करना होता है, वहाँ दिन की छुट्टी भी बारी-बारी से मिला करती है। साप्ताहिक अवकाश किसी को किसी दिन मिलता है और किसी को किसी दिन। (देखें फिक्स्ड शिफ्ट और स्विंग शिफ्ट)

'रन' (दिन या सप्ताह भर का काम) : यह शब्द विशेष रूप से यातायात उद्योग में प्रयुक्त होता है और इससे यह मालूम पड़ता है कि कितना काम करने को दिया गया है। स्थानीय यातायात में 'रन' आमतौर पर एक कर्मचारी का एक दिन का या एक सप्ताह का काम होता है। यह 'ट्रिप' से भिन्न होता है। इसे अक्सर 'पिक' भी कहते हैं क्योंकि कर्मचारी अपनी वरीयता के आधार पर अपना काम चुनने की परम्परागत प्रक्रिया अपनाते हैं।

रन वे रेट : पीस रेट या अन्य प्रोत्साहन देने वाला रेट जिसमें उसी तरह के अन्य कामों में होने वाली आमदनी से अधिक आय होती हो। यह काम के तरीकों में परिवर्तन या गलत रेट लगाने से हो जाता है। कभी-कभी इन्हें 'लूज रेट' भी कहते हैं।

रन वे शाप्स : कारखाने जो यूनियन की परिस्थितियों से या राज्य के श्रम कानूनों से बचने के लिए स्थान बदल देते हैं। विशेष रूप से उन संस्थानों के सम्बन्ध में प्रयुक्त किया जाता है जो न्यूयार्क शहर से पास के राज्यों में चले गए हैं या उत्तरी राज्यों से दक्षिणी राज्यों में चले गए हैं।

सैबोटेज (विध्वंस) : कर्मचारी या कर्मचारियों द्वारा काम की प्रक्रिया में रुकावट डालने या हस्तक्षेप करने की कार्रवाई, जिसका उद्देश्य मालिक पर अनुचित दबाव डालना होता है। विध्वंसक कार्रवाई का सम्बन्ध 'सीधी कार्रवाई' की चालों से होता है और इसके अन्तर्गत उत्पादन पर शान्तिपूर्ण रुकावट डालने से लेकर मशीनों तथा सामग्री का नष्ट करना भी शामिल है।

इस शब्द की उत्पत्ति की पूरी तौर पर जानकारी नहीं है लेकिन बहुधा इसका मूल कुछ फ्रांसीसी कर्मचारियों की इस परिपाटी को बताया जाता है कि वे अपने लकड़ी के जूते (सैबोट्स) मशीनों में फेंक दिया करते थे और उन जूतों को पहनकर घसीटते-घसीटते खटखटाते चलते थे। यह परिपाटी फ्रांसीसी मजदूरों ने १८५७ में अपनाई थी। इस प्रकार की शांतिमय रुकावट के लिए अमरीकी शब्द 'सोल्जरिंग' और ब्रिटिश शब्द 'काकेनी' है। हाल के वर्षों में सैबोटाज शब्द का उपयोग प्रयत्न को जान-बूझकर शिथिल करने के बजाए ज्यादातर मालिक की सम्पत्ति को नष्ट कर देने के सिलसिले में प्रयुक्त होता है।

स्कैब : कर्मचारी जो हड़ताल के दौरान भी काम करता रहता है। यह उस व्यक्ति के सम्बन्ध में भी प्रयुक्त होता है जो ऐसे समय में गैर-यूनियन शाप में या गैर-यूनियन परिस्थितियों में नौकरी कर लेता है जबकि यूनियन उस उद्योग को संगठित कर रही होती है।

साइन्टीफिक मैनेजमेंट (वैज्ञानिक प्रबन्ध) : यह शब्द फ्रैडरिक टेलर और उनके उत्तराधिकारियों ने कुछ काम के तरीकों के लिए प्रयुक्त किया था, जिनसे खर्च कम होता और कार्यक्षमता बढ़ जाती। मिसाल के लिए : कारखाने का ले-आउट, काम का शेड्यूल, समय और गति का अध्ययन, कार्य-विश्लेषण तथा प्रोत्साहन देने वाली मज़दूरी की दर। (देखें टाइम एण्ड मोशन स्टडी, इनसेंटिव वेजज़ रेशनलाइज़ेशन)

स्क्रिप : नकद मज़दूरी की एवज में मालिक द्वारा जारी किया गया एक प्रमाण-पत्र जो आम तौर पर कंपनी के स्टोर पर ही भुनाया जा सकता है।

सीज़नल इंडस्ट्री (मौसमी उद्योग) : यह शब्द सामान्यतः ऐसे किसी भी उद्योग पर लागू किया जाता है जहाँ प्रतिवर्ष एक या दो बार भरे पूरे काम का अवसर आता है और इनके बीच में मजदूरों को नौकरी से अस्थायी तौर पर अलग करने या उन्हें आंशिक काम देने का समय रहता है। फेयर लेबर स्टैंडर्ड्स ऐक्ट के अंतर्गत यह शब्द सिर्फ उन उद्योगों पर ही लागू होता है, जिन्हें वर्ष में कई बार उत्पादन बन्द करने को बाध्य होना पड़ता है क्योंकि वहाँ जिस सामग्री से काम चलाया जाता है, वह मौसम या अन्य प्राकृतिक कारणों से उपलब्ध नहीं होती है।

सीज़नल टालरेंसेज : जैसी कि कुछ मौसमी उद्योगों के लिए (उदाहरणार्थ कृषि प्रोसेसिंग) कुछ मालिक-मज़दूर समझौतों में, कुछ राज्य कानूनों में और फेयर-लेबर स्टैंडर्ड्स ऐक्ट में व्यवस्था है, उसके अनुरूप अधिकतम उत्पादन के दिनों में काम के अतिरिक्त घंटों के लिए ओवर-टाइम दरों के दंड को खत्म कर देना या काम के घंटों की सीमा को हटा देना।

सेकेंडरी बायकाट (सहायक बायकाट) : ऐसे मालिक के काम में रुकावट डालने का प्रयत्न जिसके खुद के कर्मचारियों का उससे कोई सीधा विवाद नहीं है। इस प्रकार कर्मचारी ग़ैर-यूनियन कर्मचारियों द्वारा या विरोधी यूनियन के सदस्यों द्वारा तैयार किए गए या दिए गए सामान पर काम करने से इन्कार कर सकते हैं या फिर यूनियन उस कारखाने में जहाँ कर्मचारी हड़ताल पर हों, उत्पादित माल की निकासी का बायकाट कर सकते हैं।

सेकेंडरी स्ट्राइक (सहायक हड़ताल) : उस मालिक के विरुद्ध हड़ताल, जो किसी अन्य हड़ताल वाले कारखाने का सामान काम में लाता है या उसकी बिक्री करता है। यह सहानुभूति हड़ताल से इस बात में भिन्न है कि प्रारम्भिक और सहायक हड़ताल में फँसे मालिकों के बीच व्यापारिक सम्बन्ध होते हैं।

सीनियोरिटी (वरीयता) : सेवा की अवधि पर आधारित नौकरी के अधिकार और रियायतें। किसी विशेष काम में अन्य कर्मचारियों के मुकाबले में दावे का नपैना।

सैपरेबिलिटी क्लाज़ (अलगाव की व्यवस्था) : मालिक-यूनियन समझौते में की गई व्यवस्था जो किसी विशेष धारा के किसी कारण अवैध करार दिए जाने की स्थिति में समझौते की अन्य धाराओं की वैधता की रक्षा करती है।

सीवीयरेंस पे (अलगाव वेतन) : (देखें डिसमिसल वेज)

शेप अप : लांग शोरिंग उद्योग में दिन में कम-से-कम एक बार घाट पर या किसी अन्य स्थान पर कर्मचारियों का पंक्तिबद्ध खड़ा होना, जहाँ स्टीमशिप या स्टीवडोरिंग कम्पनियों के प्रतिनिधि उन लोगों का चुनाव करते हैं, जो उस दिन का काम करना चाहते हैं या उस समय प्राप्त काम करना चाहते हैं।

शिफ्ट (पारी) : (देखें फिक्जड शिफ्ट, रोटेटिंग शिफ्ट, स्विंग शिफ्ट)

शिफ्ट डिफरेंशियल (विशेष काम के लिए भत्ता) : दिन के नियमित कार्य के अलावा किए गए काम के लिए विशेष भत्ता। इसमें दिन की मज़दूरी से कुछ प्रतिशत बढ़ी हुई रकम मिलती है, या पूरी मजदूरी के साथ कम घंटे काम करना होता है या दोनों ही करने होते हैं। यह विशेष भत्ता अलग-अलग शिफ्टों का अलग-अलग हो सकता है यानी मध्य रात्रि की शिफ्ट के लिए दर दोपहर की शिफ्ट से अधिक हो सकती है।

शाप चेयरमैन : यूनियन स्टीवर्ड, जिसका चुनाव अक्सर विभिन्न विभागों के स्टीवर्ड अपने में से ही करते हैं हालांकि इसका चुनाव कारखाने में यूनियन के सदस्य कर सकते हैं। यह व्यक्ति कारखाने के सभी स्टीवर्डों के ऊपर प्रधान (चेयरमैन) का

काम करता है और वह उन मामलों पर जिन्हें विभागीय स्टीवर्ड या फोरमैन संतोषजनक ढंग से हल नहीं कर सकते हैं, ठीक ठीक कराने के लिए मैनेजमेंट के उच्चस्थ अफसरों से बातचीत करता है। (देखें बिज़नेस एजेंट, स्टीवर्ड)

सिटडाउन स्ट्राइक (बैठे रहो हड़ताल) : विरोध-स्वरूप काम ठप्प करना, जिसमें मज़दूर अपने काम के स्थान पर रहते हैं। यह उस हड़ताल से भिन्न होती है जिसमें मज़दूर कारखाना छोड़कर चले जाते हैं और धरना देते हैं।

स्लाईडिंग स्केल (घटती-बढ़ती मज़दूरी दर) : मज़दूरी की दर जो एक निश्चित फार्मूले के अनुसार आप से आप उत्पादित माल के विक्रय-मूल्य में होने वाले परिवर्तनों के साथ बदलती रहती है।

स्लो डाउन : निश्चित उद्देश्य और समय के लिए काम के प्रयास में जान-बूझ कर की गई कमी। जहाँ तक स्लोडाउन की मंशा का सम्बन्ध है, वह हड़ताल जैसा ही होता है और दोनों में काम ठप्प हो जाने में सिर्फ डिग्री का ही फर्क है।

सोल बारगेनिंग (सौदेबाजी का एक मात्र अधिकार) : किसी विशेष यूनियन का अपने सभी कर्मचारियों—यूनियन के सदस्य कर्मचारी और गैर-यूनियन कर्मचारी—के लिए एक सौदेबाजी यूनिट में सौदेबाजी करने का कानूनी या समझौता से प्राप्त अधिकार।

सोलजरिंग : काम न करना और फिरते रहना। स्लोडाउन से यह इस बात में भिन्न है कि इसमें किसी विशेष उद्देश्य से मालिक पर दबाव डालने की मंशा नहीं होती।

स्पीड अप : मज़दूर इस शब्द का प्रयोग उन परिस्थितियों के लिए करते हैं जिनमें उन्हें अपने प्रयासों में वृद्धि करने को बाध्य किया जाता है लेकिन इसके बराबर आमदनी में वृद्धि नहीं की जाती है। यह काम के भार में सीधी वृद्धि का रूप ले सकता है या फिर यह रेट-कटिंग का परिणाम हो सकता है जिससे मज़दूर को अपनी आय कायम रखने के लिए बाध्य होकर अपना उत्पादन बढ़ाना पड़ता है। (देखें रेट कटिंग, स्ट्रेच आऊट)

स्पाईज (जासूस) : (देखें स्टूल पिजन)

स्पेन्डेबिल अरनिंग्स (आय में से कटौती) : सामाजिक सुरक्षा, आय कर, यूनियन के चंदे, आदि काटने के बाद बची आय। कभी-कभी इसे 'टेक होम पे' (घर ले जाओ वेतन, भी कहते हैं।

स्प्लट-शिफ्ट : कार्यक्रम, जिसमें प्रतिदिन बीच में कुछ समय काम पर नहीं आना पड़ता है। मिसाल के लिए : भोजन गृहों में काम करने वाले कर्मचारी, जो दोपहर में कुछ घंटे काम करते हैं और फिर शाम को काम करते हैं।

स्टैंडर्ड ऐग्रीमेंट (स्टैंडर्ड समझौता) : राष्ट्रीय यूनियनों द्वारा अपनी स्थानीय संस्थाओं के लिए तैयार किया गया सामूहिक समझौता। स्टैंडर्ड समझौतों का उद्देश्य स्थानीय यूनियनों को अपने खुद के समझौतों का मसविदा तैयार करने के

काम से छुटकारा देना ही नहीं है बल्कि सारे उद्योग में काम की हालतों के मानकीकरण को प्रोत्साहन देना। (देखें मास्टर एग्रीमेंट)

'स्टैंडर्ड टाइम' : किसी भी प्रकार की ऐसी मज़दूरी प्रोत्साहन प्रणाली के लिए प्रयुक्त किया जाने वाला आम शब्द, जिसमें आय की नाप समय के आधार पर की जाती है न कि उत्पादित वस्तुओं की संख्या के आधार पर। मिसाल के लिए : ५ घंटे का काम ४ घंटे में करने पर ५ घंटे की मज़दूरी।

स्टीवर्ड : किसी कारखाने या विभाग में कर्मचारियों द्वारा निर्वाचित व्यक्ति जो मालिक के साथ कर्मचारियों की शिकायतें दूर करवाने के मामलों में उनकी ओर से प्रतिनिधित्व करता है। (देखें बिज़नेस एजेंट, शाप चेयरमैन)

'स्टूल पिजन' : मालिक की नौकरी में काम करने वाला ऐसा व्यक्ति (या मालिक के लिए काम करने वाली जासूस-एजेंसी) जो यूनियन के सदस्यों और यूनियन की कार्रवाइयों के बारे में जासूसी करने के लिए या यूनियन को तोड़ने के उद्देश्य से उसके सदस्यों में संदेह और अनिश्चितता पैदा करने के लिए यूनियन का सदस्य बन जाता है।

इसके लिए कभी कभी 'जासूस' शब्द का भी प्रयोग किया जाता है लेकिन फर्क यह है कि जासूस बाहर से काम कर सकता है जबकि 'स्टूल पिजन' यूनियन का सदस्य बन जाता है और वह न सिर्फ मालिक के लिए ही सूचनाएँ प्राप्त करता है बल्कि सक्रिय रूप से यूनियन में तोड़-फोड़ करने की कोशिश करता है। (देखें स्ट्राइक ब्रेकर)

स्टूप लेबर (ऐसा काम जिसमें झुकना पड़ता है) : खेतों पर काम करने वाले ऐसे मज़दूर जिन्हें घुटनों पर झुककर काम करना पड़ता है। मिसाल के लिए : कपास उतारना और सब्जियों की खेती करना।

स्ट्रेट टाइम : ओवर टाइम के अलावा नियमित समय की मज़दूरी।

स्ट्रेच आऊट (काम बढ़ाना) : आपरेटर से पहले से अधिक मशीनों पर काम लेना और पहले से अधिक काम करने को कहना लेकिन इस बढ़े हुए काम के बराबर मजदूरी में वृद्धि न करना। वास्तव में स्ट्रेच आउट और स्पीड अप का एक ही अर्थ है। स्ट्रेच आउट शब्द का प्रयोग आमतौर पर कपड़ा तथा अन्य ऐसे उद्योगों में किया जाता है, जहाँ मशीनें मुख्यत: स्वचालित होती हैं।

स्ट्राइक (हड़ताल) : अपनी शिकायत जाहिर करने या काम की हालतों में परिवर्तन करने सम्बन्धी माँग को लागू कराने के लिए कर्मचारियों के एक वर्ग द्वारा अस्थाई तौर पर काम ठप्प कर देना। सरकारी आँकड़ों के अनुसार सरकार उन सभी हड़तालों को अलग रखती है जो १ दिन से कम समय तक चलती हैं या जिनमें ६ कर्मचारियों से कम लोग हड़ताल करते हैं। सरकार हड़ताल और तालाबन्दी में कोई अन्तर नहीं करती। (देखें आम हडताल, अवैध हड़ताल, बैठे रहो हड़ताल, और सहानुभूति हड़ताल)

स्ट्राइक ब्रेकर्स (हड़ताल तोड़ने वाले) : श्रम विवाद के दौरान हड़ताल करने वाले लोगों के काम पर लगाए गए बाहरी लोग; विशेषकर वे लोग जो हडताल के समय के लिए ही काम पर लगाए जाते हैं और जिन्हें स्थाई कर्मचारियों के रूप में लगाने का कोई इरादा नहीं होता। यह शब्द जासूस तथा उन मजबूत (स्ट्रांग आर्म) लोगों के लिए भी काम में लाया जाता है, जिन्हें गड़बड़ी पैदा करके और हिंसात्मक काम करके हड़ताल को तोड़ने के लिए काम पर लगाया जाता है। (देखें एण्टी स्ट्राइक ब्रेकिंग ऐक्ट, रेट, स्कैब)

सब-स्टैंडर्ड एम्प्लाई (स्टैंडर्ड से नीचा काम करने वाला कर्मचारी) : ऐसा कर्मचारी जो शारीरिक या मानसिक खराबी के कारण उत्पादन के सामान्य स्टैंडर्ड तक नहीं पहुँच सकता है और जिसे नियमित रेट से कम मजदूरी दी जा सकती है।

सुपर एन्यूटेड रेट (बुढ़ौती रेट) : एक निश्चत आयु से अधिक आयु वाले कर्मचारी को उद्योग में मिलने वाली आम रेट या यूनियन रेट से कम रेट पर मजदूरी। यूनियनों के कुछ समझौतों में मालिकों द्वारा एक निश्चित अनुपात में बूढ़े लोगों को भी काम दिए जाने की व्यवस्था होती है और इन्हें यूनियन रेट से कम मजदूरी दिए जाने की इजाजत होती है।

स्वीटहार्ट कान्टेक्टस : यूनियन अधिकारियों और मालिक द्वारा किए गए समझौते जिनके लिए न तो पहले कोई विचार-विमर्श होता है और न ही सम्बन्धित कर्मचारियों की स्वीकृति ही प्राप्त की जाती है। इन्हें यूनियन के उन भ्रष्ट अधिकारियों से सम्बद्ध किया जाता है जिन्हें या तो मालिकों से घूस मिल जाती है या फिर जो मालिक को धमकियाँ देकर हस्ताक्षर करने को बाध्य करते हैं।

स्विंग शिफ्ट : चौथी पारी या लगातार काम के दौरान कर्मचारियों का काम करने वाला चौथा दल। कभी-कभी सम्पूर्ण चार पारियों वाली शिफ्ट व्यवस्था के लिए भी प्रयुक्त होता है।

सिम्पथेटिक स्ट्राइक (सहानुभूति हड़ताल) : ऐसे कर्मचारियों की हड़ताल जिनका विवाद के मुद्दे से कोई सीधा सम्बन्ध नहीं होता, लेकिन जो मजदूरों की एकता प्रदर्शित करने के लिए उसमें भाग लेते हैं और इस प्रकार उस मालिक के विरुद्ध वर्ग का दबाव बढ़ा देते हैं जिसके विरुद्ध विशेष कारण से हड़ताल हो रही होती है। (देखें आम हड़ताल, सहायक हड़ताल)

सिंडीकेलिज्म (सिंडीकेटवाद) : मदूजर-यूनियनवाद के लिए फ्रांसीसी शब्द। इस देश में यह शब्द उस क्रान्तिकारी दर्शन से, जो इस विचार पर आधारित है, कि सिंडीकेटों या यूनियनों को उद्योगों को अपने हाथ में ले लेना चाहिए, उनके मालिक बन जाना चाहिए और उनका संचालन करना चाहिए, सम्बन्धित है। यह ट्रेड यूनियन के इस दर्शन से भिन्न है कि यूनियनें 'निजी पूँजीवाद' के अन्तर्गत मजदूरों की हालत सुधारने के साधन हैं। इस देश में सबसे विख्यात सिंडीकेलिस्ट आंदोलन था—इंडस्ट्रियल वर्कर्स ऑफ दी वर्ल्ड जो प्रथम विश्व-युद्ध से पूर्व और उसके दौरान सक्रिय था।